

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU UNTUK
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NAHDHATUL ULAMA (NU) SUNAN GIRI KEPANJEN**

SKRIPSI

Oleh:

Rafly Affandy

NIM 17170032



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2021**

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU UNTUK
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NAHDHATUL ULAMA (NU) SUNAN GIRI KEPANJEN

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Pendidikan (S.Pd).*

Diajukan Oleh:

Rafly Affandy

NIM. 17170032



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU UNTUK
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DSEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NAHDHATUL ULAMA (NU) SUNAN GIRI KEPANJEN
SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

OLEH:

Rafly Affandy

NIM. 17170032

Telah Disetujui

Pada Tanggal: 29 April 2021

Dosen Pembimbing



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

NIP. 197811192006041001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulyono, MA

NIP. 19660626 200501 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU UNTUK
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN (SMK) NAHDHATUL ULAMA (NU) SUNAN GIRI KEPANJEN

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Rafly Affandy (17170032)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 10 Juni 2021

Dan dinyatakan

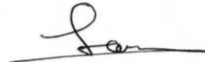
LULUS

Serta telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

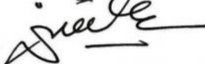
Panitia Ujian

Tanda Tangan

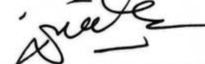
Ketua Sidang
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
NIP. 1980100 1200 80 11 016

: 


Sekretaris Sidang
Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.
NIP. 1978111 9200 60 41 001

: 

Pembimbing
Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.
NIP. 1978111 9200 60 41 001

: 

Penguji Utama
Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag.
NIP. 1966031 1199 40 31 007

: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
NIP. 19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk dua malaikat penjagaku di dunia, yang selalu ada di setiap suka maupun duka, yang selalu tulus menyertakan do'a-do'anya, dan yang tak kenal lelah memberikan kasih sayangnya. Merekalah Ibuku tercinta (Anita Suroyya) dan Bapakku tersayang (Drs. Dody Siswanto).

Tak lupa teruntuk seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan untuk mewujudkan cita-citaku dan mencapai ridha Allah SWT.

MOTTO

“Seorang yang sukses adalah seorang yang berhasil mengendalikan waktu, sedangkan seorang yang rugi dalam Islam adalah seorang yang dikendalikan oleh waktu” (Habib

Husein Ja’far Al Hadar).

Pembimbing: Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Rafly Affandy

Malang, 29, April 2021

Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang
Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Rafly Affandy

NIM : 17170032

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen.

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 197811192006041001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafly Affandy
NIM : 17170032
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 2021



Rafly Affandy

NIM 17170032

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT pencipta langit seisinya, pemberi nikmat yang tak terhitung jumlahnya, dan penabur rizki bagi setiap hamba-Nya. Karena rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beriringkan salam marilah kita sampaikan kepada tauladan umat yang menjadi *role model* bagi generasi-generasi setelahnya. Beliauah junjungan kita umat islam, Nabi akhir zaman, Nabi Muhammad SAW. Selanjutnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam terselesaikannya skripsi ini, diantara mereka adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, MA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M.Pd, selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan semua pikiran dan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak Drs. Ahmad Asyhari selaku Kepala SMK NU Sunan Giri Kepanjen dan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom selaku waka kurikulum di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yang telah memberikan waktunya dalam proses penelitian.
7. Ibu Anita Suroyya dan Bapak Drs. Dody Siswanto tercinta yang selalu memberikan yang terbaik dan berjuang tak kenal lelah untuk penulis.
8. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan dukungan, do'a dan motivasinya untuk penulis.
9. Segenap teman-teman MPI A yang telah menorehkan cerita dalam bagian kehidupan penulis selama menjalani hari-hari di UIN Malang.
10. Segenap teman-teman UIN Malang dari berbagai fakultas yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan sebaik-baik balasan, amin.

Sebagai manusia biasa, tentu dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Malang, 28 April 2021

Rafly Affandy

17170032

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= <u>h</u>	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

او = aw

أي = ay

او = u

أي = i

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Originalitas Penelitian.....	8
Tabel 4.1 : Jumlah Rombongan Belajar.....	57
Tabel 4.2 : Narasumber Wawancara	63
Tabel 4.3 : Dokumen Supervisi Format 3	80
Tabel 4.4 : Dokumen Supervisi Format 6	81
Tabel 4.5 : Dokumen Supervisi Format 7	83
Tabel 4.6 : Dokumen Supervisi Format 9	84
Tabel 4.7 : Dokumen Supervisi Format 10	86
Tabel 4.8 : Dokumen Supervisi Format 11	87
Tabel 4.9 : Penilaian Pembelajaran Siswa	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Grafik reson guru produktif pada program magang industri	2
Gambar 2.1: Kerangka berfikir	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin penelitian Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN

Maulana Malik Ibrahim Malang 133

Lampiran 2: Surat penerimaan pelaksanaan penelitian..... 134

Lampiran 3: Surat telah menyelesaikan penelitian 135

Lampiran 4: Bukti konsultasi bimbingan skripsi 136

Lampiran 5: Dokumentasi foto 137

Lampiran 6: Biodata Mahasiswa..... 142

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks penelitian	1
B. Fokus penelitian.....	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian	6
E. Originalitas penelitian	7
F. Definisi istilah	11

G. Sistematika pembahasan	12
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Manajemen sumber daya manusia (guru)	13
2. Manajemen Pengembangan sumber daya manusia (guru)	18
3. Manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran	37
4. Mutu pembelajaran	46
B. Kerangka Berfikir	51
BAB III.....	52
METODE PENELITIAN.....	52
A. Pendekatan penelitian	52
C. Lokasi penelitian	53
D. Sumber data	53
E. Metode pengumpulan data	54
F. Teknik analisis data	56
G. Pengecekan keabsahan data.....	57
BAB IV.....	58
PAPARAN DATA	58
A. Paparan Data.....	58
1. Profil Sekolah	58
2. Visi, Misi dan Tujuan SMK NU Sunan Giri Kepanjen	59
3. Struktur organisasi.....	61
B. Hasil penelitian	62

1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ?	62
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?	71
3. Bagaimana hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?	94
C. Temuan hasil penelitian.....	105
BAB V.....	109
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	109
A. Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen	109
B. Pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen	113
C. Hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.....	123
BAB VI.....	126
PENUTUP.....	126
A. Kesimpulan.....	126
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN.....	133

ABSTRAK

Affandy, Rafly. 2021. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

Skripsi ini membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang dilatarbelakangi pengembangan guru dari segi profesi dalam rangka guru terus meningkatkan wawasan keilmuannya melalui program-program latihan pengembangan guru yang direncanakan oleh kepala sekolah melalui kegiatan manajemen pengembangan sumber daya guru.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen? 2) Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen? 3) Bagaimana hasil penerapan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen? Permasalahan tersebut dibahas melalui penelitian yang dilaksanakan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yang mana sekolah menengah kejuruan ini mempunyai perencanaan pengembangan guru yang diimplementasikan terhadap program-program pengembangannya sehingga menghasilkan peningkatan terhadap mutu pembelajarannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang instrumen utama dalam penelitiannya adalah peneliti itu sendiri yang artinya adalah peneliti terlibat aktif dan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memahami fenomena yang terjadi sehingga memperoleh data yang valid di tempat penelitian. Dalam mendapatkan data penelitian yang terkait dengan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran dilakukan dengan cara, wawancara, observasi dan dokumentasi. Semua data nanti akan dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yaitu dengan menuangkan hasil ke dalam kalimat-kalimat yang disusun sedemikian rupa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perencanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang terdiri dari analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pengesahan, implementasi dan evaluasi. 2) pelaksanaan manajemen pengembangan guru berupa tahap perencanaan implementasi yang terdiri dari program pelatihan guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Asosiasi Bengkel, Supervisi pendidikan dan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran. 3) hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru adalah dari 4 program pelatihan pengembangan guru menuju satu tujuan atau hasil yaitu peningkatan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Guru, Peningkatan Mutu Pembelajaran*

ABSTRACT

Affandy, Rafly. 2021. *Management Development Teacher Resource for Improving the Quality of Learning at Vocational High School Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen*. Thesis, Department Management of Islamic Education, Faculty Tarbiyah and Teacher Training, University Islamic state Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

This thesis discusses the management development teacher resource for improving the quality of learning that is motivated by development teacher from a professional perspective in order for teachers to continue to improve their scientific insights development teacher training programs planned by hadmaster on activity management development teacher resource .

This research to answer the problems: 1) How is the planning management development teacher to improve the quality of learning in Vocational High School Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen.? 2) How is the implementation management development teacher to improve the quality of learning in Vocational High School Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen.? 3) How is the results of the application management development teacher to improve the quality of learning in Vocational High School Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen.?. This problem is discussed research conducted at Vocational High School Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen, where this vocational high school has a management development teacher plan that is implemented is development programs so as to produce an increase in the quality learning.

This research uses a qualitative approach whose main instrument in the research is the researcher himself, which means that the researcher is actively involved and goes directly to the research location to understand the phenomena that occur so as to obtain valid data at the research site. In obtaining research data related to the management of teacher resource development for improving the quality of learning, it is carried out by means of interviews, observations and documentation. All data will later be analyzed using data reduction, data presentation and conclusion drawing, namely by pouring the results into sentences arranged in such a way.

The results research show: 1) planning management development teacher to improve the quality learning consisting of needs analysis, instructional design, validation, implementation and evaluation. 2) implementation management development teacher is implementation planning stage consisting of teacher training programs, is Subject Teacher Deliberation, Workshop Association, Education Supervision and Learning Competency Enhancement. 3) Results the application of Management Development Teacher Resource are from 4 training programs development teacher towards one goal or result is improving the quality learning.

Keyword: *Development Teacher Resource, Improving Learning Quality*

ملخص

أفاندي, رافلي. 2021 . إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم في المدارس الثانوية المهنية نخضة العلماء سونان جيري كيفانجين. البحث العلمي. قسم إدارة التربية الإسلامية, كلية علوم التربية و التعليم, الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. مشريف البحث العلمي: الدكتور نور اليقين الماجستير.

بحث العلمي يبحث عن إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم الذي بخلفية التطوير المعلم من منظور مهني من أجل استمرار المعلم في تحسين رؤاهم العلمية من خلال برامج تدريب تطوير المعلم يخطط له رئيس المدرسة من خلال الأنشطة إدارة تنمية موارد المعلم. البحث يغرض إلى الإجابة على المشكلات التالية: (1) كيف خطة إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم في المدارس الثانوية المهنية نخضة العلماء سونان جيري كيفانجين ؟ (2) كيف تنفيذ إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم في المدارس الثانوية المهنية نخضة العلماء سونان جيري كيفانجين ؟ (3) كيف نتائج تطبيق إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم في المدارس الثانوية المهنية نخضة العلماء سونان جيري كيفانجين . هذه المشكلة تبحث من خلال البحث في المدارس الثانوية المهنية نخضة العلماء سونان جيري كيفانجين حيث تمتلك هذه المدرسة الثانوية المهنية خطة تطوير المعلم تنفيذه في برامج التطوير الخاصة بها وذلك لإنتاج زيادة في جودة التعلم. في هذه الحالة الحصول على البيانات عن طريق المقابلة والملاحظة والتوثيق. تحليل جميع البيانات وصفيًا, أي عن طريق وضع النتائج في جمل مرتبة بطريقة يمكن أن تصبح جمل مرتبة بدقة.

نتائج البحث تظهر ما يلي: (1) خطة إدارة تطور تنمية موارد المعلم لتحسين جودة التعلم تتكون من تحليل الاحتياجات وتصميم التعليمي والتحقق والتنفيذ والتقييم. (2) تنفيذ إدارة تطوير المعلم في شكل مرحلة تخطيط تنفيذ تتكون من برامج تدريب المعلم, وهي مداولة معلم الدرس , ورابطة ورش العمل, والإشراف على التعليم, وتعزيز كفاءة التعلم. (3) نتائج تطبيق إدارة تطوير موارد المعلم من 4 برامج تدريب لتطوير المعلم إلى هدف واحد أوهي تحسين جودة التعلم.

الكلمة الأساسية: تطوير موارد المعلم, تحسين جودة التعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Salah satu cita-cita rakyat Indonesia adalah dengan mencerdaskan kehidupan bangsa yang berbunyi pada pembukaan UUD 1945. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, bangsa Indonesia perlu menekankan semangat perjuangan pada sektor pendidikan. Melalui pendidikan yang berkualitas itulah cara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa itupun sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Masa depan bangsa kita ditentukan oleh pendidikan yang bermutu. Sumber daya manusia merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia dalam rangka pembangunan kualitas bangsa. Hal tersebut berhubungan dengan pengelolaannya yang sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun negara yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Melihat kondisi saat ini dan kondisi yang akan datang, kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tantangan di era globalisasi dan daya saing bangsa. Persoalannya Sumber Daya Manusia di Indonesia belum merefleksikan cita-cita pendidikan yang diharapkan. Misalnya dalam kasus-kasus aktual, masih banyak ditemukan siswa yang menyontek pada saat ujian, bersikap malas, tawuran antar pelajar, melakukan pergaulan bebas, terlibat narkoba dan lain-lain.¹ Dengan mengupayakan Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten, Indonesia mampu bertahan sekaligus berperan di era persaingan global saat ini.

Sumber Daya Manusia dalam lembaga pendidikan kejuruan adalah guru produktif dan guru normatif dan adaptif. Guru produktif adalah guru

¹ Inanna, *Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral*, Jurnal ekonomi dan pendidikan, Vol.1, Nomor 1, 1 Januari 2018, hlm 28

yang mempunyai sertifikat kompetensi sesuai dengan keahlian yang diajarkan, misalnya guru yang mengajar teknik komputer dan jaringan harus memiliki sertifikat yang menyatakan kompetensinya dalam bidang teknik komputer dan jaringan. Sedangkan guru normatif dan adaptif merupakan guru yang mengajar mata pelajaran kewarganegaraan, matematika, bahasa dan mata pelajaran yang tidak relevan dengan program kejuruan.²



Gambar 1.1 Grafik respon guru produktif pada program magang industri

Berdasarkan diagram lingkaran tersebut menjelaskan bahwa guru produktif SMK lebih banyak yang berpartisipasi ikut andil dalam pengembangan kompetensi yakni program magang industri. Sedangkan yang tidak mengikuti program pengembangan kompetensi guru produktif ini harus dimotivasi melalui pendekatan secara formal maupun secara personal dengan tujuan guru produktif dapat mengajarkan peserta didik sesuai dengan program pengembangan yang diikuti.³

Disinilah peran guru produktif dan guru adaptif yang profesional sangat penting dalam membentuk pendidikan moral anak bangsa Indonesia dengan tujuan agar anak didik memiliki karakter atau berakhlaq yang

² Sampun Hadam, Nastiti Rahayu, Ayu Nur Ariadi, *Strategi Implementasi Revitalisasi SMK*, (Jakarta Pusat: Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud, 2017) hal. 22-23

³ Sajidan, Trisno Martono, Suharno, Pringgo Widyo, Fajar Danur Isnantyo, *Konseptual Model Pengembangan Kompetensi Guru Produktif SMK Berbasis Industri*, (Jakarta Pusat: Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud, 2017) hal. 32

didukung dengan semangat perjuangan menuntut ilmu yang tinggi yang dalam hal ini telah ditunjukkan dan direncanakan oleh SMK NU Sunan Giri Kepanjen untuk terus meningkatkan pengembangan sumber daya guru.

Banyak sekali program-program pengembangan sumber daya guru terutama guru produktif yang telah direncanakan oleh kepala sekolah SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini dan dilaksanakan oleh setiap guru diantaranya adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilaksanakan setiap 2 bulan sekali merupakan kegiatan yang mengumpulkan seluruh guru dengan mata pelajaran yang sama lalu guru-guru tersebut bertukar pikiran atau bermusyawarah tentang bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar guru, bagaimana cara membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara benar, bagaimana cara membuat soal ujian semester dan ujian sekolah tetapi semenjak masa pandemi ini kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dilakukan secara daring yakni dengan membagikan materi pengembangan guru melalui grup media sosial setiap mata pelajarannya lalu guru diberi tugas. Dan hasil dari MGMP ini guru diharapkan mampu menguasai kompetensi mengajar yang sesuai dengan kurikulum, mampu menyusun RPP secara benar dan mampu membuat soal ujian semester dan ujian sekolah.⁴

Tidak hanya MGMP saja, SMK NU Sunan Giri Kepanjen juga memiliki upaya atau rencana yang lain dalam melaksanakan pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran yakni dengan melalui diklat dan pembinaan dari pengawas SMK Kabupaten Malang⁵ yang kegiatannya berupa pembuatan RPP daring yakni RPP yang dibuat khusus untuk masa pandemi karena system pembelajaran dilaksanakan secara online, pembuatan RPP satu lembar yang merupakan rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun secara ringkas atau mengambil poin-poin tertentu

⁴ Hasil wawancara sementara dengan kepala tata usaha dan guru matematika di SMK NU Sunan Giri Kepanjen, pukul 09.30, tanggal 19 November 2020

⁵ Hasil wawancara sementara dengan waka kurikulum di SMK NU Sunan Giri Kepanjen, pukul 10.15, tanggal 19 November 2020

seperti, sumber belajar, proses pembelajaran, penilaian dan standar kompetensi dasar.⁶

Untuk pemeriksaan atau evaluasi pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini kepala sekolah juga merencanakan kegiatan supervisi pendidikan dari kepala sekolah sendiri bersama dengan waka kurikulum sekolah⁷ yang pelaksanaannya diadakan setiap pertengahan semester dan juga supervisi ini terdapat instrument⁸ penilaiannya yang dinilai langsung oleh kepala sekolah dan dibantu oleh waka kurikulum yang komponen penilaiannya meliputi apresepasi atau pengulangan materi sebelumnya apakah guru bisa melakukan apresepasi atau tidak, penyampaian kompetensi dan rencana kegiatan dengan tujuan agar peserta didik mengetahui tujuan dari pembelajaran tersebut, penerapan pendekatan *scientific learning* apakah guru tersebut sudah menerapkannya atau belum terhadap pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan media dalam pembelajaran apakah guru tersebut memanfaatkan atau menggunakan media pembelajaran yang sudah disediakan di sekolah, dan hasilnya nanti digunakan sebagai bahan evaluasi selanjutnya.

Kunci utama agar perencanaan dan pengelolaan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan dengan efektif dan efisien berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Untuk mencapai lembaga pendidikan yang berkualitas dan memiliki mutu yang tinggi diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif yaitu dengan mengembangkan kompetensi dari tenaga pendidiknya dan perencanaan oleh karenanya pengelolaan sumber daya guru pada SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini sudah direncanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan guru. Jika ada guru yang membutuhkan pelatihan dan hasil

⁶ Hasil observasi sementara di ruang guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen, pukul 09.30, tanggal 19 November 2020

⁷ Hasil wawancara sementara dengan waka kurikulum di SMK NU Sunan Giri Kepanjen, pukul 10.15, tanggal 19 November 2020

⁸ Hasil observasi sementara di ruang guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen, pukul 10.15, tanggal 19 November 2020

supervisi pendidikan belum memenuhi standar, kepala sekolah mengkonfirmasi pihak MGMP tingkat kabupaten untuk diikutkan pelatihan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kepala sekolah juga mendatangkan narasumber sebagai sarana pengembangan guru dan kepala sekolah melaksanakan supervisi pendidikan. Tiga upaya tersebut dilakukannya dengan tujuan untuk mencapai mutu pembelajaran yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis tentang lembaga yang ingin diteliti yaitu SMK NU Sunan Giri Kepanjen, penerapan pengembangan guru cukup efektif dengan cara mengembangkan kompetensi dan kualitas mengajar guru melalui MGMP, diklat fungsional dan supervisi pendidikan serta melihat prestasi guru yang sangat memuaskan dibuktikan dengan adanya sertifikat pelatihan dan SMK NU Sunan Giri Kepanjen juga memiliki akreditasi A.

Dengan konteks penelitian diatas penulis terdorong untuk mengadakan penelitian terhadap pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen karena kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional yakni dengan sangat antusias dalam mengelola sumber daya guru.

B. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat diambil fokus penelitian seperti berikut:

1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?
3. Bagaimana hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.
3. Untuk menganalisis hasil manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penulis dapat mengetahui manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.
 - b. Sebagai bentuk usaha menambah wawasan keilmuan tentang manajemen pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya tingkat mahasiswa/I Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
 - c. Bagi peneliti sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi SMK NU Sunan Giri, Sebagai bahan referensi dalam mengembangkan sumber daya guru dan melakukan perbaikan sesuai dengan perkembangan zaman.
 - b. Bagi kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa, sebagai bahan untuk memotivasi untuk mengembangkan keprofesionalan dan kompetensi sumber daya manusia.

E. Originalitas penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengacu dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya. Tentu ruang lingkup dari penelitian ini juga sama dengan penelitian-penelitian yang serupa. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan untuk penelitian sebagai berikut:

Ika Mike Entarsih (2016) Jurusan Pendidikan Islam di IAIN Surakarta melakukan penelitian dengan judul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karang Anyar*. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitian yang bertempat di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karang Anyar, sedangkan lokasi penelitian peneliti bertempat di SMK NU Sunan Giri Kepanjen. Perbedaan lainnya terletak pada jenjang pendidikan yang diteliti, penelitian sebelumnya meneliti jenjang pendidikan dasar atau madrasah ibtida'iyah sedangkan penelitian peneliti meneliti pada tingkatan pendidikan sekolah menengah kejuruan atau SMK dan terdapat perbedaan pada bentuk hasil penelitian, penelitian sebelumnya berbentuk tesis sedangkan penelitian peneliti berbentuk skripsi. Persamaan antar peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang sama yakni dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Siti Ana Asma Usania (2017) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melakukan penelitian dengan judul *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru Di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah*. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang bertempat di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah, sedangkan lokasi peneliti bertempat di SMK NU Sunan Giri Kepanjen. Perbedaan lainnya terletak pada indikator penelitian yaitu penelitian sebelumnya hanya mempunyai satu indikator saja yaitu pengembangan sumber daya guru, sedangkan penelitian peneliti

memiliki dua indikator penelitian yaitu pengembangan sumber daya guru dan mutu pendidikan. Persamaan antar peneliti dalam penelitian ini adalah hasil penelitian berbentuk skripsi dan teknik pengumpulan data yang sama yakni dengan melakukan observasi dan wawancara.

Nurbaeti (2019) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melakukan penelitian dengan judul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar*. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang bertempat di pondok pesantren SMA IMMIM putra Makassar, sedangkan lokasi penelitian peneliti bertempat di SMK NU Sunan Giri Kepanjen. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif. Persamaan yang terletak pada penelitian ini adalah jenjang pendidikan yang diteliti yakni jenjang SMA dan hasil penelitian yang berupa skripsi.

Tabel 1.1

Originalitas penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit dan Tahun Penerbitan	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Ika Mike Entarsih, <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karang Anyar</i> . Tesis	Persamaan antar peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitian . Perbedaan lainnya terletak pada jenjang	Hasil penelitian ini yaitu memfokuskan pada pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru yang direalisasikan dalam empat

	Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Surakarta, 2016	yang sama yakni dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.	pendidikan yang diteliti dan terdapat perbedaan pada bentuk hasil penelitian, penelitian sebelumnya berbentuk tesis sedangkan penelitian peneliti berbentuk skripsi.	fungsi manajemen, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya guru dan faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya guru
2	Siti Ana Asma Usania, <i>Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru Di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah</i> , Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung, 2017	Persamaan antar peneliti dalam penelitian ini adalah hasil penelitian berbentuk skripsi dan teknik pengumpulan data yang sama yakni dengan melakukan observasi dan wawancara.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada indikator penelitian yaitu penelitian sebelumnya hanya mempunyai satu indikator saja yaitu pengembangan sumber daya	Hasil penelitian dari penelitian ini yaitu memfokuskan pada pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru yang meliputi program kualifikasi pendidikan guru, program sertifikasi guru, program pelatihan, supervisi

			guru, sedangkan penelitian peneliti memiliki dua indikator penelitian yaitu pengembangan sumber daya guru dan mutu pendidikan.	pendidikan dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
3	Nurbaeti, <i>Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar</i> , Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Alauddin Makassar, 2019	Persamaan yang terletak pada penelitian ini adalah jenjang pendidikan yang diteliti yakni jenjang SMA dan hasil penelitian yang berupa skripsi.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian . Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif.	Pada penelitian ini hasil penelitiannya merumuskan ada tiga rumusan masalah yang menjadi acuan hasil penelitian yaitu penerapan manajemen sumber daya manusia, peningkatan mutu sekolah dan keefektifan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu

F. Definisi istilah

1. Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.⁹ Yang saya maksud dengan mengacu dalam penulisan ini adalah sama dengan M. Manulang

2. Pengembangan sumber daya guru

Pengembangan sumber daya guru merupakan upaya mendayagunakan, memajukan ilmu pengetahuan, keterampilan dan produktivitas kerja guru dalam rangka menumbuhkan wawasan keilmuan dan kinerja guru pada setiap harinya.¹⁰ Yang saya maksud dengan mengacu pada penulisan ini adalah sama dengan yang dipaparkan oleh Muhammad Rahman dan Sofan Amri

3. Mutu pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan kemampuan yang dimiliki oleh sekolah dalam penyelenggaraan pembelajaran secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan manfaat yang bernilai tinggi bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan.¹¹ Yang saya maksud dengan mengacu pada penulisan ini adalah sama dengan yang dijelaskan oleh Siti Arpah

4. SMK NU Sunan Giri Kepanjen

SMK NU Sunan Giri Kepanjen adalah sekolah menengah kejuruan dibawah kelola yayasan Taman Pendidikan Nahdhatul Ulama Kabupaten Malang. Pendidikan sekolah menengah kejuruan yang ditempuh tiga tahun dari kelas X sampai kelas XII.

⁹ M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001) hlm 3

¹⁰ Muhammad Rahman, Sofan Amri, *Kode etik Profesi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014) hal 64

¹¹ Siti Arpah, *Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Vol. 9. No. 1, Maret 2017, hal. 5

G. Sistematika pembahasan

Dari pembahasan diatas, dapat disusun sistematika pembahasan laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan menjelaskan pokok permasalahan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang akan dibahas di penelitian ini yang terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian dan definisi istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan teori yang meliputi, manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran, pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran, implikasi manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkata mutu pembelajaran dan mutu pembelajaran. Dalam bab ini akan ditambahkan kerangka berpikir.

BAB III Membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian dan jenis penelitian, kehadiran peneliti di lapangan, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data.

BAB IV Mendeskripsikan paparan data dan hasil penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian yaitu perencanaan pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran, pelaksanaan pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran dan hasil penerapan manajemen pengambangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran.

BAB V Menjelaskan tentang pembahasan hasil penelitian (data empiris) yang dikaji secara teoritis.

BAB VI Menjelaskan tentang kesimpulan akhir dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, kemudian diajukan untuk memberi saran sehubungan dengan kesimpulan yang dipaparkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen sumber daya manusia (guru)

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan oleh perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.¹²

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh suatu bagian dalam sebuah organisasi yang berfungsi membantu manusia sebagai sumber daya utama organisasi agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai program atau aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, mendayagunakannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian,

¹² Ernie tisanawati sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia, 2005) hal 194

penempatan, dan berbagai topik yang berkaitan dengannya seperti pengertian, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia.¹³

Triyono memaparkan tentang definisi dan peran manajemen sumber daya manusia yakni upaya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi, tidak hanya demikian, manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif ditempatkan di berbagai organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan.¹⁴

Di dalam referensi lainnya disebutkan juga bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.¹⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁶ Definisi manajemen sumber daya manusia merupakan perwujudan ilmu dan seni

¹³ Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*, (Bandung: La Goods Publishing, 2012) hal. 193

¹⁴ Rokhmaniyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah dasar*, Vol. 1, No. 1, 1 Agustus 2016, hal. 3

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017), hal. 1

¹⁶ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2016) hal. 2

berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola dalam suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.¹⁷

Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan serangkaian kegiatan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mendayagunakan dan mengembangkannya serta berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau proses yang meliputi dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian¹⁸ yang semua fungsi tersebut termasuk dalam fungsi manajerial. Adapun fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian, berikut adalah penjelasan mengenai dua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut :

a. Fungsi manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yakni mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain :

¹⁷ Amirul mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, Lia Yuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019) hal. 5

¹⁸ Ernie tisnawati sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia, 2005) hal 196

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mencapai tujuan,¹⁹ perencanaan manajemen sumber daya manusia ini merupakan langkah awal dalam penyusunan tenaga pendidik di lembaga pendidikan dengan membuat kualifikasi yang berdasarkan perencanaan yang sudah dibuat untuk dijadikan sebagai rekrutmen sumber daya pendidik yang berkualitas di lembaga pendidikan tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan alam semesta berdasarkan isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.²⁰

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ
لِّلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya : “Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir. Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.²¹ Sebuah lembaga pendidikan yang baik akan

¹⁹ Vika Luila, Bambang Haryadi, *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic*, Vol. 1, No.3, 2013

²⁰ Achyar Zein, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017) hlm 44

²¹ Vika Luila, Bambang Haryadi, *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic*, Vol. 1, No.3, 2013, hal. 2

mengorganisasi setiap tenaga pendidiknya yang kegiatannya berupa pembagian kerja dan koordiansi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.²² Dalam lembaga pendidikan kegiatan ini disebut pembinaan atau pengembangan sumber daya pendidik dengan cara memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga pendidikan melalui pembinaan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.²³ Pada lembaga pendidikan, tenaga pendidik harus dihimbau untuk selalu mengikuti aturan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan kurikulum dan rencana pembelajaran yang sudah dibuat.

b. Fungsi operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Fungsi operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :²⁴

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi dan penempatan, untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pengadaan yang terstruktur dan jelas kegiatannya akan terwujudnya tujuan.

²² Vika Luila, Bambang Haryadi, *Ibid* hal.2

²³ Vika Luila, Bambang Haryadi, *Ibid* hal. 2

²⁴ Vika Luila, Bambang Haryadi, *Ibid* hal. 2

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang sebagai imbalan jasa atas kontribusi pegawai yang diberikan kepada organisasi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap ingin bekerja sama sampai pensiun.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah organisasi atau lembaga.

2. Manajemen Pengembangan sumber daya manusia (guru)

a. Definisi manajemen pengembangan sumber daya manusia (guru)

Nawawi dan Martini memberi pemahaman signifikan bahwa manajemen pengembangan pegawai pada setiap organisasi adalah upaya memberikan kesempatan kepada setiap anggota sebagai tenaga kerja dalam rangka mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi

tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi.²⁵ Pengertian ini menerangkan bahwa tenaga kerja yang sudah ditetapkan jabatan atau profesinya dalam sebuah organisasi memiliki kesempatan untuk meningkatkan potensi atau keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Suwatno dan Priansa juga berpendapat bahwa manajemen pengembangan manajemen sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.²⁶ Jadi pada pengembangan sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga harus secara konsisten untuk dikembangkan dan dilatih guna menyesuaikan perkembangan zaman dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Dessler memberikan pendapatnya mengenai perilaku pimpinan organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia yaitu para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.²⁷

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.²⁸

²⁵ Taifiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr.Moestopo Beragama, 2009) hal. 6

²⁶ Ramli, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu, *Aanalisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara*, Vol. 2, No. 4, Desember 2014, hal. 3

²⁷ Agussaleh, Agusdin dan Hermanto, *Aanalisis Kebutuhan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di balai karantina pertanian kelas 1 Mataram*, Vol. 8, No. 1, Maret 2020, hal 3

²⁸ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2015) hlm 104

Dalam definisi yang telah dijelaskan menuju pada pengertian manajemen pengembangan pendidik yang merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.²⁹

Manajemen sumber daya guru merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja lembaga pendidikan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi visi, misi dan tujuan sekolah dan penggunaan beberapa kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya guru tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.³⁰ Menurut pernyataan diatas, bahwa sumber daya guru merupakan peran yang sangat penting bagi tenaga kerja untuk menyalurkan keahlian-keahlian atau kontribusi yang dimilikinya serta memfungsikan tenaga kerja sesuai keahliannya dalam kegiatan berorganisasi untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang pelaksanaannya diatur oleh manajemen sumber daya manusia. Yang artinya disini tenaga pendidik memiliki fungsi untuk berkontribusi dengan masing-masing keahlian yang dimiliki yang diatur dan dikelola oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pelaksanaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan manajemen pengembangan sumber daya guru adalah kegiatan dalam rangka penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan keterampilan untuk meningkatkan mutu proses

²⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Jurusan administrasi pendidikan FIP UPI, 2003) hlm 107-108

³⁰ Priyono marnis, *Manajemen sumber daya manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2014) hlm 4

pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkungan sekolah pada khususnya. Tujuan kegiatan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas pada bidang pengembangan profesi³¹

Dari pemaparan pengertian pengembangan profesi guru dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya guru merupakan upaya mendayagunakan, memajukan ilmu pengetahuan, keterampilan dan produktivitas kerja guru dalam rangka menumbuhkan wawasan keilmuan dan kinerja guru pada setiap harinya.

Pengembangan staf mengacu pada proses yang memungkinkan karyawan suatu organisasi untuk mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, sejalan dengan tantangan bisnis yang tumbuh dengan cepat, dan untuk memenuhi harapan-harapan atas pekerjaan dan tujuan karir karyawan. Pengembangan staf karyawan juga memberikan wewenang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan para karyawan.³²

Setelah pemaparan pengertian pengembangan sumber daya manusia dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan keterampilan, kualitas dan kemampuan sumber daya manusia agar bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Manajemen pengembangan sumber daya manusia menurut AlQur'an

Dalam Islam disebutkan bahwa salah satu yang menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri karena manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling

³¹ Muhammad Rahman, Sofan Amri, *Kode etik Profesi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014) hal 64

³² International Labor Organization, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk kerjasama dan usaha yang sukses*, (Jakarta: Score, 2013) hlm 57

sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya.³³ Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan Allah SWT kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya yang berkualitas dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya kepada Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini disebut fitrah, sebagaimana Allah telah berfirman dalam surat Ar-ruum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا
تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ
النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah, (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.

Manusia juga telah dianugerahi kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan melalui proses tertentu, sebagaimana firman Allah:

الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

³³ Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003 hal. 68

Artinya : “Yang mengajar (manusia) dengan perantara kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (QS. Al-alaq/96:4-5)³⁴

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas dengan jelas menunjukkan bahwa orang yang beriman dan berilmu akan menjadi memperoleh kedudukan yang tinggi. Keimanan yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi pendorong untuk menuntut ilmu, dan ilmu yang dimiliki seseorang akan membuat dia sadar betapa kecilnya manusia dihadapan Allah, sehingga akan tumbuh rasa kepada Allah bila melakukan hal-hal yang dilarang.³⁵

Dalam suatu lembaga pendidikan Islam, aset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia. Manusia inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya

³⁴ Achyar Zein, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017) hlm 36

³⁵ Suja'l Sarifandi, *Ilmu pengetahuan dalam Perspektif Hadist Nabi*, Vol. 11, No. 1, Januari 2014

finansial, serta meruuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.³⁶

c. Indikator pengembangan sumber daya manusia (guru)

Menurut teori dari Latham, Wexley dan Pursell memberi pemahaman bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini pertama meningkatkan kesadaran diri individu, kedua meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, ketiga meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Dari pemahaman tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada tiga indikator penting pengembangan sumber daya manusia khususnya guru yaitu motivasi, kepribadian, keterampilan dan kompetensi.³⁷

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang bisa menumbuhkan semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain).³⁸

Mengutip dari referensi yang lain bahwa motivasi menurut Malthis adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi adalah faktor penting karena berkaitan

³⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) hlm 21

³⁷ Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, Vol. 3, No. 1, 2017, hal. 5

³⁸ Krismiyati, *Ibid*, hal. 5

dengan kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan mempengaruhi motivasi.³⁹

Dari beberapa referensi yang berbeda ditemukan bahwa motivasi menurut Robins adaah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.⁴⁰

Dari paparan pemahaman tentang teori motivasi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu gerakan hati atau semangat, keinginan dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Kepribadian sangat berkaitan dengan nilai, norma dan perilaku. Menurut John F.Cuber, kepribadian adalah seluruh sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Dengan pemahaman kepribadian tersebut, tenaga pendidik harus lebih mengetahui kepribadiannya masing-masing .dengan tujuan siswa atau anak didik bisa dididik melalui kepribadian gurunya.

Aspek-aspek kepribadian yang dikemukakan oleh Syamsuddin Makmun yaitu sebagai berikut :

1. Karakter adalah konsekuen tidaknya mematuhi etika perilaku atau konsisten tidaknya dalam memegang pendirian.
2. Tempramen adalah disposisi reaktif seseorang, atau cepat lambatnya mengenai reaksi terhadap rangsangan-rangsangan akan yang datang di lingkungannya.

³⁹ Aldo herlambang Gardjito, Mohammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014

⁴⁰ Kiki Cahaya Setyawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Vol. 1, No. 2, 2015, hal. 5

3. Sikap merupakan sambutan terhadap objek yang sifatnya positif dan negatif.
4. Stabilitas emosi yaitu ukuran kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan lingkungannya. Misalnya mudah tidak tersinggung, marah, putus asa atau sedih.
5. Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan.⁴¹

c. Keterampilan

Menurut Ariani terampil adalah cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan. Keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia yang bermutu memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.⁴²

Dari referensi yang menyatakan bahwa keterampilan guru identik dengan keterampilan mengajar. Keterampilan mengajar guru adalah tindakan untuk memfasilitasi pembelajaran murid baik yang langsung maupun tidak langsung.⁴³ Keterampilan dasar mengajar ini adalah hal yang bersifat khusus karena berkaitan dengan kompetensi dan keterampilan guru yang merupakan tugas guru yakni memberi rangsangan dan motivasi terhadap siswa.

Guru yang profesional adalah guru yang telah mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan keterampilan dasar mengajar. Dalam kegiatan keterampilan dasar mengajar tersebut ada 7 keterampilan yang dapat digunakan guru selama proses kegiatan belajar mengajar berlangsung yaitu :

⁴¹ Krismiyati, *Ibid*, hal. 5

⁴² Krismiyati, *Ibid*, hal. 6

⁴³ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Pengetahuan Keterampilan Dasar Mengajar dalam Menyiapkan Guru SMK*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017 hal. 1

1. Keterampilan bertanya

Penguasaan keterampilan bertanya yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran sebab pertanyaan yang berkualitas dapat meningkatkan partisipasi dan membangkitkan minat serta rasa ingin tahu peserta didik terhadap masalah yang didiskusikan. Hampir seluruh proses evaluasi, pengukuran, penilaian dan pengujian melalui pertanyaan.⁴⁴ Pernyataan tersebut sesuai dengan pemahaman yang dikemukakan oleh Alma bahwa keterampilan bertanya merupakan keterampilan yang digunakan untuk memperoleh jawaban, pendapat dan pemahaman dari peserta didik. Kualitas pertanyaan guru akan menentukan kualitas jawaban peserta didik.

Keterampilan bertanya terdiri dari beberapa komponen yaitu pengungkapan pertanyaan secara jelas, pemberian acuan, pemberian waktu berfikir dan pemberian tuntunan.⁴⁵

2. Keterampilan membuka pelajaran

Penguasaan keterampilan membuka pelajaran akan menentukan termotivasi atau tidaknya peserta didik dalam mengikuti pembelajaran. Peserta didik yang memiliki motivasi akan mendorong perhatiannya terpusat pada topic-topik yang harus dipelajari, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal. Kegiatan membuka pelajaran merupakan usaha yang dilakukan guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan kondisi bagi peserta didik agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang akan dipelajarinya sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar.⁴⁶

Guru memahami bahwa menghubungkan materi yang telah dikuasai peserta didik dengan materi yang akan disampaikan sebagai titik tolak dalam memulai kegiatan pembelajaran yang baru. Cara yang dapat

⁴⁴ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 5

⁴⁵ Fitri Siti Sundari, Yuli Muliawati, *Analisis Keterampilan Dasar Mengajar Mahasiswa PGSD*, Vol. 1, No. 1, 2017, hal. 2

⁴⁶ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 4

dilakukan oleh guru yakni dengan melalui kegiatan apersepsi.⁴⁷ Kegiatan apersepsi adalah mengulang kembali materi yang telah diajarkan sebelumnya untuk dapat dikaitkan dengan materi yang akan diajarkan pada hari ini.⁴⁸ Contoh kegiatan apersepsi misalnya, “pada pertemuan sebelumnya kita telah membahas komponen hardware yang terdapat pada komputer, coba sebutkan kembali komponen hardware tersebut”.

3. Keterampilan memberi penguatan

Penguasaan pengetahuan keterampilan memberikan penguatan pada guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. sebab respon positif yang diberikan guru akan memotivasi peserta didik untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang dimilikinya. Sejalan dengan yang dikemukakan Mulyasa bahwa penguatan merupakan respon positif yang dilakukan guru terhadap suatu perilaku peserta didik yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya kembali perilaku tersebut.⁴⁹

Banyak berbagai macam keterampilan memberikan penguatan terhadap siswa salah satunya ialah penguatan non-verbal. Penguatan non-verbal dalam menjalankan kegiatan yang menggembirakan misalnya dengan memberi senyuman, sentuhan dan membagikan penghargaan berupa simbol atau benda. Penguatan non-verbal yang diberikan harus disesuaikan dengan usia perkembangan anak. Peserta didik SMK yang berprestasi akan kurang relevan apabila diberikan penghargaan berupa pensil dan buku, dan akan lebih relevan apabila guru membuat buku siswa yang digunakan untuk menuliskan komentar guru mengenai kinerja peserta didik ketika praktik.⁵⁰

⁴⁷ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 4

⁴⁸ Ummi Foundation, *Modul Sertifikasi Guru Al Qur'an Metode Ummi*, referensi ini diperoleh ketika peneliti sedang mengikuti sertifikasi guru Al Qur'an Metode Ummi pada tanggal 22 Desember 2019, hal. 10

⁴⁹ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 6

⁵⁰ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 6

Tujuan pemberian keterampilan penguatan pada guru ini dilakukan dengan cara efektif dan efisien sehingga tujuan pemberian penguatan pada siswa dapat tercapai. Adapun tujuan penggunaan penguatan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan perhatian siswa dalam proses belajar
- b. Membangkitkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi belajar siswa
- c. Memudahkan peserta didik belajar
- d. Mengurangi tingkah laku yang negatif serta membina tingkah laku yang positif.⁵¹

4. Keterampilan menjelaskan

Keterampilan menjelaskan merupakan keterampilan menyajikan informasi secara lisan yang dikelompokkan secara sistematis untuk menunjukkan adanya suatu hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya.⁵² Memberikan penjelasan merupakan salah satu aspek yang penting dalam kegiatan pembelajaran. Menjelaskan pada dasarnya adalah menuturkan secara lisan mengenai suatu bahan pelajaran yang disampaikan secara sistematis dan terencana sehingga memudahkan peserta didik untuk memahami bahan pelajaran.⁵³

Tujuan keterampilan menjelaskan adalah untuk membina siswa memahami materi yang dipelajari, menyertakan siswa untuk berpikir dengan menyelesaikan masalah-masalah, memberi balikan kepada siswa mengenai tingkat pemahamannya, dan untuk mengatasi kesalahpahaman mereka, membimbing siswa untuk menghayati dan mendapat proses penalaran, serta memakai bukti-bukti dalam pemecahan masalah, dan

⁵¹ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Keterampilan Dasar Mengajar*, (modul kuliah mahasiswa FITK, 2019), hal. 54

⁵² Fitri Siti Sundari, Yuli Muliawati, *Analisis Keterampilan Dasar Mengajar Mahasiswa PGSD*, Vol. 1, No. 1, 2017, hal.2

⁵³ Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Ibid* hal. 5

menolong siswa untuk mendapatkan dan memahami hukum, dalil, dan prinsip-prinsip umum secara objektif dan bernalar.⁵⁴

5. Keterampilan menutup mata pelajaran

Keterampilan menutup pelajaran adalah kegiatan guru untuk mengakhiri pelajaran dengan memberikan kembali poin-poin pelajaran supaya siswa memperoleh gambaran yang utuh tentang pokok-pokok materi dan hasil belajar yang telah dipelajari. Menutup pelajaran merupakan upaya yang dilakukan guru untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari, ingin mengetahui keberhasilan atau capaian siswa dalam menyerap pelajaran, dan menentukan titik pangkal untuk pelajaran berikutnya.⁵⁵

Beberapa aktivitas dan tujuannya yang dapat dilakukan seorang guru untuk menutup pelajaran antara lain :

- a. Merangkum atau meringkas inti pokok pelajaran dengan tujuan siswa dapat memantapkan penguasaan inti dari pokok-pokok materi pelajaran yang telah dipelajari
- b. Memberikan dorongan psikologis dan sosial kepada siswa dengan cara memuji hasil yang dicapai oleh peserta didik dengan memberikan pujian maupun hadiah dan meyakinkan potensi dan kemampuan peserta didik terhadap keberhasilan pencapaian kompetensi belajar untuk menumbuhkan rasa percaya diri
- c. Memberi petunjuk pelajaran/topik berikutnya dengan tujuan agar siswa mempersiapkan materi atau topik selanjutnya supaya diskusi di kelas bisa berjalan dengan lancar.
- d. Mengadakan evaluasi tentang materi pelajaran yang baru selesai dengan kegiatan seperti mengekspresikan pendapat siswa sendiri dan memberikan soal-soal tertulis atau lisan

⁵⁴ Fitri Siti Sundari, Yuli Muliawati, *Ibid*, hal. 2

⁵⁵ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Ibid*, hal. 25

dengan tujuan untuk mengetahui capaian siswa dalam menyerap materi yang diberikan oleh guru.⁵⁶

6. Keterampilan menggunakan variasi

Keterampilan menggunakan variasi merupakan salah satu keterampilan mengajar yang harus dikuasai oleh guru. Dalam proses kegiatan belajar mengajar, tidak jarang guru hanya melakukan kegiatan rutinitasnya seperti masuk kelas, mengabsen siswa, menagih pekerjaan rumah (PR) atau memberikan pertanyaan-pertanyaan yang membuat siswa menjadi jenuh dan bosan. Subjek didiknya adalah anak manusia yang memiliki keterbatasan tingkat keseriusan sehingga membutuhkan suasana baru yang membuat mereka fresh dan bersemangat untuk melanjutkan kegiatan pembelajaran. Dalam kondisi seperti ini guru harus pandai-pandai menggunakan seni mengajar situasi dengan mengubah gaya mengajar, menggunakan media pembelajaran, atau mengubah pola komunikasi dengan tujuan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Penggunaan variasi mengajar yang dilakukan oleh guru dimaksudkan agar menarik perhatian peserta didik terhadap materi pembelajaran yang tengah dibicarakan, menjaga kestabilan proses pembelajaran baik secara fisik maupun mental, membangkitkan motivasi belajar selama proses pembelajaran, mengurangi kejenuhan dalam proses pembelajaran.

7. Keterampilan mengelola kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar dengan tujuan untuk membentuk suasana pembelajaran yang kondusif. Kegiatan-kegiatan yang termasuk ke dalam bagian pengelolaan kelas antara lain penghentian tingkah laku siswa yang

⁵⁶ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Ibid*, hal. 32-33

menyelewengkan perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas siswa, dan penetapan norma kelompok yang produktif. Prinsip pengelolaan kelas terdiri dari kehangatan dan keantusiasan, tantangan, bervariasi, keluwesan, penekanan pada hal-hal yang positif, dan penanaman disiplin diri.⁵⁷

Dengan keterampilan dasar mengajar yang sudah dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa keterampilan dasar mengajar jika benar-benar dikuasai dan dipersiapkan dengan baik oleh guru, maka seorang guru akan mampu mengendalikan suasana pembelajaran yang kondusif dan dapat meminimalisir gangguan dalam kegiatan pembelajaran. Keterampilan dasar mengajar ini sangat penting dan harus selalu diperbaharui melalui kegiatan pengembangan sumber daya guru.

d. Kompetensi

Menurut Sadirman mengartikan kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya atau kompetensi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam pembahasan penelitian ini adalah guru.⁵⁸

Jadi kompetensi guru merupakan suatu kemampuan, kewenangan, kekuasaan dan kecakapan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan profesi keguruannya atau kemampuan dan kesanggupan guru dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan proses belajar mengajar, kemampuan dan kesanggupan untuk benar-benar memiliki bekal pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan sebaik-baiknya.⁵⁹

Beberapa kompetensi keguruan yang seharusnya dikembangkan dengan sebaik-baiknya yakni kompetensi pedagogik,

⁵⁷ Fitri Siti Sundari, Yuli Muliawati, *Ibid*, hal. 3

⁵⁸ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 29

⁵⁹ Iwah Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Raya, 2012), hal.

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang diantaranya meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan komunikatif, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta pengembangan peserta didik untuk mempraktekkan berbagai kompetensi yang dimilikinya.⁶⁰

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal pendidik yang mencerminkan kepribadian. Kepribadian mencakup semua unsur baik fisik, maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang.⁶¹

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.⁶²

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan pendidik dalam penguasaan metode pembelajaran secara luas dan mendalam yang

⁶⁰ Muh. Hambali, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI*, Jurnal MPI, Vol. 1, 2016, hal. 7

⁶¹ Wisudani Rahmaningtyas, Baedhowi, Joko Santosa, *Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Studi Kasus di Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1, No. 1, 2013, hal. 3

⁶² Wisudani Rahmaningtyas, Baedhowi, Joko Santosa, *Ibid*, hal. 3

memungkinkan membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁶³

d. Bentuk-bentuk pengembangan sumber daya guru

Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru harus didasari dengan bentuk-bentuk pengembangannya yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Dalam hal tersebut merupakan tanggung jawab kepala sekolah atau satu tim yang sudah merencanakan program pengembangan yang di dalamnya meliputi sasaran, proses, waktu dan pelaksanaannya. Berikut adalah bentuk-bentuk pengembangan sumber daya guru :⁶⁴

1. On the job training

Bentuk pengembangan ini adalah kegiatan pelatihan di tempat kerja, misalnya guru dilatih di dalam kelas atau micro teaching. Metode ini terdiri dari dua jenis diantaranya:

- Cara informal, yaitu pelatih menyuruh peserta (guru) untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan (mengajar), kemudian peserta (guru) diperintahkan untuk mempraktekkannya.
- Cara formal, yaitu peserta (guru) mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang guru yang ahli atau senior, selanjutnya peserta (guru) diperintahkan melakukan pekerjaan (mengajar) sesuai yang dipraktekan oleh platih tersebut.
- Demonstrasi, yaitu pemberian materi pengembangan guru dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu metode mengajar. Pemberian materi pengembangan guru melalui

⁶³ Wisudani Rahmaningtyas, Baedhowi, Joko Santosa, *Ibid*, hal. 3

⁶⁴ Suparto, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Kota Bengkulu*, Vol. 1, No. 3, Desember 2016, hal. 4

contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill guru dalam mengajar.

2. Off the job training

Bentuk pengembangan guru ini merupakan kegiatan pengembangan yang dilaksanakan di luar tempat kerja atau di luar sekolah. Beberapa bentuk pengembangan di luar tempat kerja atau di luar sekolah antara lain:

- Diskusi kelompok, yaitu pengembangan ini berusaha memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta (guru) terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses latihan.
- Pusat pengembangan, yaitu pengembangan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti guru mengikuti program-program pengembangan yang telah disusun dan diadakan oleh pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan sekolah-sekolah yang membutuhkan pengembangan sumber daya guru.

e. Proses pengembangan sumber daya guru

Hendaknya proses atau langkah-langkah pengembangan sumber daya guru dilakukan sebagai berikut:⁶⁵

1. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran apa yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengajar ataukah untuk dapat bisa menyusun RPP dengan baik.

2. Kurikulum

⁶⁵ Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, November 2011, hal. 4

Kurikulum atau mata pelajaran yang diberikan harus sinkron dengan sasaran atau tujuan pengembangan tersebut. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, standar kompetensi dan evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan tercapai.

3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Tersedianya tempat dan alat-alat tersebut harus didukung dengan adanya dana yang cukup sehingga sasaran pengembangan dapat tercapai.

4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya pada kegiatan MGMP, yang harus mengikuti kegiatan tersebut adalah guru yang mata pelajaran yang diajarkan sama.

5. Pelatih

Pengangkat pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) tidak didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang berkompeten akan menghasilkan gur-guru yang memiliki pengembangan yang baik.

6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih memberikan materi pengembangan kepada guru. Proses kegiatan pengembangan tersebut harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui apakah sasaran sudah tercapai atau belum.

f. Tujuan pengembangan sumber daya guru

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya guru adalah memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki guru-guru yang berkualitas untuk mencapai sasaran pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan keterampilan mengajar.⁶⁶ Dari uraian tersebut untuk mencapai sasaran pendidikan lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa guru-guru yang dimilikinya mempunyai kemampuan dan keahlian sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya guru dapat dijabarkan yang meliputi dapat meningkatkan kemampuan individual, dapat meningkatkan prestasi secara maksimal, untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas organisasi.⁶⁷

3. Manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran

a. Perencanaan pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran

Perencanaan pengembangan sumber daya guru merupakan salah satu kegiatan manajerial terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di lembaga pendidikan. Hal ini penting dikarenakan tanpa adanya penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya guru, maka arah pengembangan sumber daya guru menjadi tidak menentu. Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan atau sasaran lembaga pendidikan yang ingin dicapai.⁶⁸

⁶⁶ Michael Armstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk bertindak*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), hal. 507

⁶⁷ Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 139-140

⁶⁸ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 36

Keberadaan kegiatan pengembangan sumber daya guru di sebuah lembaga pendidikan menjadikan sumber daya guru yang dimiliki oleh sekolah tersebut terkondisikan untuk mengembangkan profesionalismenya. Dalam hal tersebut, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya guru-gurunya melalui perencanaan pengembangan sumber daya guru. Berikut adalah rencana yang harus disusun oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran :⁶⁹

1. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan guru, menyusun program-program pengembangan, kepala sekolah harus mengetahui masalah-masalah yang dihadapi guru sehingga dengan menganalisis kebutuhan, kegiatan pengembangan lebih terarah dan tepat dalam menetapkan sasaran.

2. Menyusun rancangan instruksional

Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan.

3. Mengesahkan program pengembangan

Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

4. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru yang menggunakan berbagai teknik pengembangan misalnya, MGMP, rapat antar guru, diklat fungsional dan seminar.

5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

⁶⁹ Moch. Sya'roni Hasan, *Manajemen Pengembangan tenaga pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang*, Vol. 3, No. 1, Maret 2012

Tahap ini merupakan tahap yang tidak bisa lepas dari suatu kegiatan pengembangan sumber daya guru karena program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan mengajar dan hasil belajar, reaksi guru terhadap program pengembangan dan perilaku kinerja guru setelah mengikuti program pengembangan sumber daya guru.

b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran

Pengembangan sumber daya guru mempunyai hubungan fungsional dan pengaruh terhadap kinerja guru karena memperkuat kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya pengembangan profesi yang dapat dilakukan diantaranya merupakan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), program sertifikasi dan *workshop*. Pengembangan seperti ini mampu menempatkan guru dalam bekerja secara baik. Karena sangat tidak mungkin guru yang memiliki ruang lingkup ilmu pengetahuan yang sangat sempit dapat memberikan pencerahan dan penjelasan kepada siswa yang lebih baik. Jika seorang guru mempunyai pendidikan yang baik maka ada kemungkinan dalam bekerja akan selalu mempertahankan dan memperhatikan profesionalismenya karena merasa malu dengan guru yang lain yang berpendidikan rendah tetapi kinerjanya lebih baik dan perasaan itulah yang memacu guru untuk lebih baik dalam bekerja dan meningkatkan wawasan keilmuannya.⁷⁰

Penataan manajemen pendidikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru harus juga melihat dalam aspek pengembangan profesionalisme guru maka alternatif pengembangan profesionalisme guru menjadi program-program yang mampu mempengaruhi kinerja guru.

⁷⁰ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), hal. 71

Dijelaskan pula berbagai upaya program pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran sebagai berikut :⁷¹

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan undang-undang guru dan dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Kondisi ini mengartikan bahwa guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

Langkah yang dilakukan yang diwujudkan dalam program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan tiga cara sebagai berikut :

- a. Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru melanjutkan pendidikannya atau bersekolah lagi
- b. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri
- c. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dilakukan secara mandiri dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri

2. Program penyetaraan dan sertifikasi

Program ini ditujukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Tidak bisa dipungkiri yang terjadi sekarang ini masih banyak sekolah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu

⁷¹ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Ibid*, hal. 78-81

sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru-guru yang tidak sebidang atau yang masih mempunyai hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk menutupi kekurangan dan keterbatasan guru atau yang bukan berasal dari kependidikan, maka keberadaan program penyetaraan dan sertifikasi ini dapat dilaksanakan secara maksimal. Tujuan dari program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau masuk ke dalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Berikut adalah langkah-langkah untuk mencapai tujuan dari program penyetaraan dan sertifikasi yaitu :

- a. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPKn dengan guru IPS
- b. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran yang tidak serumpun, seperti guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi)

3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

Guna mengembangkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan merupakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran dan waktu. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal dan tidak membawa perubahan pada peningkatan mutu pendidikan. Apalagi keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa

mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, dimunculkan pelatihan berbasis kompetensi yang tentunya pelatihan yang memacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan pelatihan ini untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Program supervisi pendidikan

Pelaksanaan proses pembelajaran di kelas tidak selamanya memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya adalah proses pemberian layanan bantuan kepada guru untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda antara guru dengan kepala sekolah. Selain itu, untuk memberikan rasa nyaman guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan menerima segala perbaikan yang diberikan kepala sekolah. Tujuan akhir dari kegiatan supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki guru dalam hal

proses belajar mengajar agar tercapai kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan diadakan kegiatan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada pengembangan keprofesionalan para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan, wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka:

- a. Meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru
- b. Menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan
- c. Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan
- d. Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan Iptek,

kegiatan pelaksanaan kurikulum dan system evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan

- e. Saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

6. Simposium guru

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru. Melalui kegiatan ini diharapkan para guru dapat menyebar luaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain media untuk berbagi pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antarguru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang. Misalnya, dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

7. Melakukan penelitian

Pengembangan profesionalisme guru dapat juga dilakukan optimalisasi pelaksanaan penelitian yang merupakan kegiatan sistematis dalam rangka merefleksi dan meningkatkan praktik pembelajaran secara konsisten sebab berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung.

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga meningkatkan hasil belajar siswa sebab melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.

8. Mengikuti diklat fungsional

Diklat fungsional merupakan upaya peningkatan kompetensi guru atau pemantapan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan sesuai dengan profesi, yang bermanfaat dalam pelaksanaan tugas. Diklat dapat dilaksanakan secara tatap muka maupun jarak jauh, diklat jarak jauh dapat dilakukan dengan korespondensi atau berbasis internet (*online*). Jenis diklat dapat berupa pelatihan, penataran, bimbingan teknis, bimbingan karier, kursus, magang atau bentuk lain yang diakui oleh instansi yang berwenang. Keikutsertaan dalam diklat tersebut dibuktikan dengan adanya surat tugas, sertifikat, surat keterangan dan sejenisnya. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional, atas dasar penugasan baik oleh kepala sekolah/madrasah atau institusi yang lain, maupun atas kehendak sendiri dari guru yang bersangkutan.⁷²

c. Implikasi pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran

Implikasi pengembangan sumber daya guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran yakni guru dengan peduli an sangat partisipatif mengikuti program-program yang sudah direncanakan oleh sekolah. Setelah mengikuti pelatihan tersebut diharapkan guru mempunyai keterampilan mengelola pembelajaran di dalam kelas yang artinya adalah peran guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Guru merupakan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah. Oleh karenanya, berhasil atau tidaknya upaya peningkatan mutu pembelajaran banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sehari-harinya yaitu pengelolaan

⁷² Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 5*, (Jakarta: KEMENDIKBUD, 2016), hal. 5

pembeajaran di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran meliputi:⁷³

1. Guru sebagai demonstrator berfungsi untuk mendemonstrasikan pembelajaran, sehingga lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh siswa. Oleh karena itu guru harus menguasai materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa untuk mengembangkannya.
2. Guru sebagai pengelola kelas berfungsi untuk guru mampu mengendalikan dan mengorganisasikan siswa agar lebih terarah kepada tujuan pembelajaran.
3. Guru sebagai mediator atau fasilitator berfungsi untuk memperagakan media atau alat pembelajaran yang mendukung materi agar siswa merasa lebih jelas. Oleh sebab itu, hendaknya guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mumpuni tentang media pembelajaran sebagai alat penunjang kegiatan pembelajaran.
4. Guru sebagai evaluator berfungsi untuk mengevaluasi hasil belajar siswa, mampu menilai diri sendiri (*self evaluation*) untuk mengukur keberhasilan dalam menyampaikan materi pembelajaran.

4. Mutu pembelajaran

a. Definisi mutu pembelajaran

Mutu merupakan sesuatu yang sangat penting karena mutu pada dasarnya menunjukkan suatu keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya.⁷⁴ Dari referensi lain disebutkan juga bahwa pengertian mutu adalah kemampuan yang dimiliki suatu

⁷³ Siti Arpah, *Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Vol. 9. No. 1, Maret 2017, hal. 7

⁷⁴ Muhammad Fadli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2017

produk atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan dan kepuasan pelanggan.⁷⁵

Mutu pembelajaran merupakan keterkaitan yang sistemik dan sinergis antara pengajar, anak didik, kurikulum dan bahan ajar, media, fasilitas dan system pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar optimal untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah dirumuskan.⁷⁶

b.Peningkatan mutu pembelajaran

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa peningkatan mutu pembelajaran akan terwujud secara baik apabila dalam pelaksanaannya didukung oleh komponen-komponen peningkatan mutu yang ikut andil dalam pelaksanaannya, antara lain:⁷⁷

Penampilan Guru. Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru, artinya bahwa rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan. Kunci keberhasilannya mengingat bahwa guru yang merupakan salah satu pelaku dan bahkan pemeran utama dalam penyelenggaraan pembelajaran, sehingga diharapkan penampilan guru harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap yang profesional yang pada akhirnya mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.

Penguasaan Materi/Kurikulum. Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan

⁷⁵ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 2

⁷⁶ Andelson Memorata, Djoko Santoso, *Peningkatan Mutu Pembelajaran dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer menggunakan Structured Dyadic Methods*, Vol. 2, No. 1, April 2017, hal 3

⁷⁷ Siti Arpah, *Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Vol. 9. No. 1, Maret 2017, hal. 5

materi/kurikulum. Penguasaan ini sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, mengingat fungsinya sebagai objek yang akan disampaikan kepada peserta didik. Dengan demikian penguasaan materi merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga seorang guru dituntut atau ditekan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melakukan pengajaran di depan kelas.

Penggunaan Metode Mengajar. Penggunaan metode mengajar juga merupakan komponen dalam peningkatan mutu pembelajaran yang menunjukkan bahwa metode mengajar yang akan dipakai guru dalam menerangkan di depan kelas tentunya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan akan mempermudah siswa memahami materi yang akan disampaikan.

Pendayagunaan Alat/Fasilitas Pendidikan. Kemampuan lainnya yang menentukan peningkatan mutu pembelajaran yaitu pendayagunaan alat-fasilitas pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia. Hal ini akan memudahkan guru dan siswa untuk menyelenggarakan pembelajaran, sehingga diharapkan pendayagunaan alat/fasilitas belajar harus memperoleh perhatian yang baik bagi sekolah-sekolah dalam upaya mendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Penyelenggaraan Pembelajaran dan Evaluasi. Mutu pembelajaran ditentukan oleh penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi yang menunjukkan bahwa pada dasarnya mutu akan dipengaruhi oleh proses. Oleh karena itu guru harus mampu mengelola pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu yang optimal.

c. Standar mutu pembelajaran SMK

Pembelajaran di sekolah menengah kejuruan (SMK) bisa dikatakan bermutu apabila sekolah mempunyai guru yang memiliki keahlian, komitmen dan tanggung jawab serta mempunyai input siswa yang berkualitas. Tidak hanya demikian, menunjangnya mutu pembelajaran juga dikuatkan dengan kegiatan pembelajarannya mengadopsi dan melaksanakan aktivitas sebagai berikut :⁷⁸

Pertama, dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, perlu dibentuknya sebuah perencanaan pembelajaran yang merupakan kunci keberhasilan sebuah kegiatan pembelajaran. Untuk dapat membuat rancangan pembelajaran yang optimal, ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain : 1) perlu diciptakannya wadah kelompok guru mata pelajaran atau bidang keahlian yang secara gotong royong menyusun, memonitor sampai mengupdate RPP, 2) kelompok guru yang terbentuk dalam pembuatan RPP harus menyiapkan kelengkapan pembelajaran, seperti : pengembangan bahan ajar, media dan instrument evaluasi, 3) perlu keterlibatan dunia perusahaan dan industri dalam penyusunan RPP sehingga ada sinkronisasi proses pembelajaran dengan dunia industri, 4) kepala sekolah perlu melakukan pengawasan terhadap RPP yang sudah dirancang dan dilaksanakan sehingga kepala sekolah bisa mengevaluasi RPP yang tidak sesuai dengan rencana pembuatan dan pelaksanaannya.

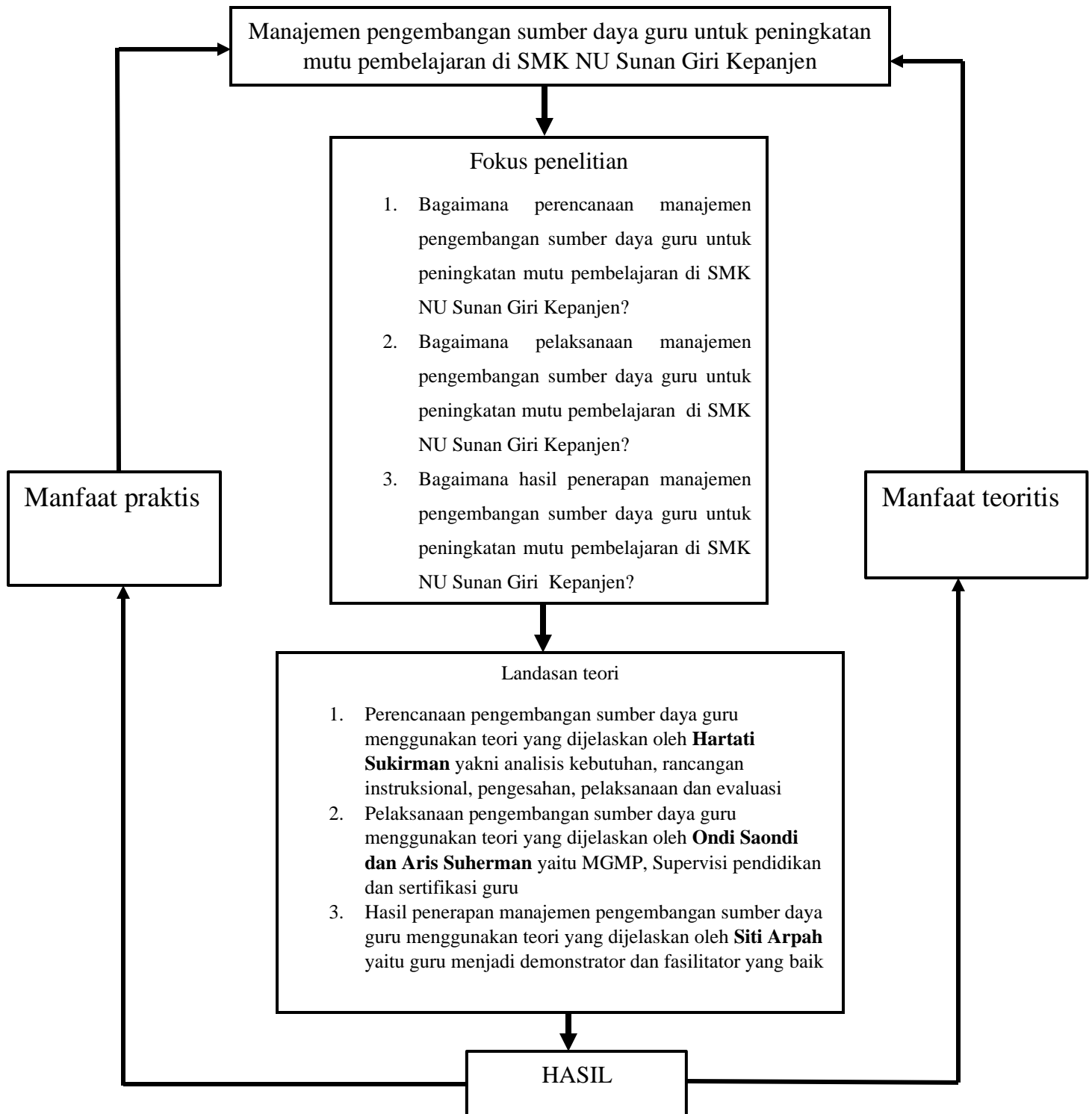
Kedua, adanya RPP yang baik, seharusnya proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara optimal. Kegiatan pembelajaran diharapkan dapat memberikan motivasi bagi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengakomodasi kreativitas dan kemandirian sesuai bakat, minat, perkembangan fisik serta psikologis

⁷⁸ Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud Republik Indonesia, *Optimalisasi Pembelajaran di SMK untuk Menghasilkan Skilled Labor pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, (Jakarta: Direktorat PSMK, 2017) hal. 35-36

siswa. Untuk dapat mengoptimalkan proses pembelajaran, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan antara lain : 1) diperlukan pembentukan tim pengampu mata pelajaran dalam pelaksanaan pembelajaran, 2) pemanfaatan media pembelajaran yang efektif dan efisien dan melibatkan siswa dalam pemanfaatan media, 3) perlu adanya pembagian yang seimbang antara teori dan praktek dalam proses pembelajaran, 4), pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan ditempat atau lingkungan yang sesuai dengan karakteritik mata pelajaran, tidak harus di kelas, sehingga siswa dapat memperoleh pengalaman belajar sesuai dengan kondisi nyata.

Ketiga, evaluasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Maka dari itu, guru harus memiliki kemampuan yang baik dalam memberi penilaian terhadap siswa. Untuk mengoptimalkan penilaian harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut : 1) penilaian harus mengakomodir aspek kompetensi yang tercantum dalam kurikulum, baik untuk ranah afektif, kognitif dan psikomotorik, 2) pembuatan instrument sebaikbya dilakukan dengan tim mata pelajaran, 3) hasil evaluasi dimanfaatkan untuk dijadikan informasi mengenai alat evaluasi pembelajaran secara keseluruhan.

B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu sebuah sarana untuk menggali dan memahami makna yang berasal dari individu dan kelompok mengenai masalah sosial atau masalah individu. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang sudah muncul, mengumpulkan data menurut ranah (setting) partisipan, menganalisis data secara induktif, mengelola data dari yang spesifik menjadi tema umum, dan membuat penafsiran mengenai makna dibalik data. Laporan tertulis akhir memiliki struktur penulisan yang fleksibel.⁷⁹

Cara kerja induktif digunakan tidak hanya untuk mencari masalah. Juga digunakan dalam pengumpulan data dan tahapan-tahapan penelitian. Biasanya untuk mencari temuan masalah peneliti harus berada di tempat penelitian kurang lebih dua minggu dalam rangka penjajakan untuk menemukan masalah, kesenjangan dan ketidaksesuaian. Kegiatan semacam ini dalam penelitian kualitatif disebut *grand tour*.⁸⁰

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan dan hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Ditinjau dari tujuan dan pemaparan cara kerja induktif di atas, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), karena peneliti langsung menggali data di lapangan.

B. Kehadiran peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yakni melakukan observasi, wawancara terbuka dan

⁷⁹ John W Cresswell, *Research Design edisi 4*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016) hlm 245

⁸⁰ Djunaedi Ghony, *Catatan Kuliah Semester 5 pada mata kuliah penelitian kualitatif*

analisis dokumen sehingga perlu adanya relevansi atau kesesuaian antara peneliti dan lokasi penelitian dalam rangka memahami pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.

C. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yang berada di Jalan PB. Sudirman, Kepanjen, Kabupaten Malang. Peneliti memilih lembaga tersebut karena banyak masyarakat dan orang tua yang sampai saat ini merasa puas terhadap hasil anak-anak mereka, baik dari ilmu praktek kejuruan maupun ilmu agama akhlak anak-anak mereka. Masih banyak masyarakat dan para orang tua yang mempercayakan anak-anak mereka untuk berkolah di lembaga tersebut. Sehingga peneliti tergugah untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terfokus pada manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran.

D. Sumber data

Data merupakan segala informasi atau keterangan mengenai hal-hal yang menjadi fokus penelitian. Data ini diperlukan untuk menjawab fokus penelitian yang ada pada penelitian dan disajikan kembali dalam bentuk informasi dan deskripsi. Jenis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari hasil di lapangan. Data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian melalui wawancara-sumber atau informan yang berpotensi dalam memberikan-informasi yang relevan dengan keadaan yang ada di lapangan. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMK NU Sunan Giri Kepanjen berasal dari: kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum (waka kurikulum), guru produktif dan guru normatif.

b. Data Sekunder

Data sekunder sebagai pelengkap dan penguat data primer yang diperoleh melalui dokumen yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran seperti: surat tugas guru dalam melaksanakan kegiatan pengembangan guru, surat perjalanan dinas dan lembar soal kegiatan pengembangan guru.

E. Metode pengumpulan data

Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen, maka dilakukan beberapa tahapan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi kualitatif adalah ketika peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam dan mencatat baik secara terstruktur maupun semi terstruktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti) aktivitas-aktivitas di lokasi penelitian. Para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran beragam, mulai dari berbagai non-partisipan hingga partisipan utuh. Pada umumnya observasi ini bersifat *open-ended* dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan umum kepada partisipan yang memungkinkan partisipan bebas memberikan pandangan-pandangan mereka.⁸¹

Data –data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melakukan observasi yaitu interaksi yang ada di SMK NU Sunan Giri Kepanjen,

⁸¹ John W Cresswell, *Research Design edisi 4*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016) hlm 254

keadaan dan kondisi guru, murid, sarana prasarana dan proses pelatihan pengembangan pada guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen.

2. Wawancara

Wawancara kualitatif merupakan peneliti dapat melakukan *face to face* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan,. Wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan.⁸²

Metode wawancara ini peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dengan jalan langsung kepada yang bersangkutan meliputi: kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan staf. Dengan menggunakan metode ini dapat melengkapi dan menyempurnakan hasil observasi tentang proses pelatihan dan pengembangan.

3. Dokumentasi

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti juga bisa mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen ini bisa berupa dokumen public misalnya koran, makalah dan laporan kantor ataupun dokumen privat misalnya buku harian, surat, e-mail. Dokumentasi juga bisa berupa materi audio dan visual kualitatif. Data ini bisa berupa foto, objek seni, videotape, atau segala jenis suara/bunyi.⁸³

Pengumpulan data melalui teknik dokumentasi dalam rangka untuk mendukung hasil pengumpulan data dari metode observasi dan wawancara. Data yang perlu peneliti peroleh adalah informasi waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru, materi pengembangan, RPP, dan instrumen pengembangan.

⁸² *Ibid*, hlm 254

⁸³ *Ibid*, hlm 255

F. Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif akan berlangsung bersamaan dengan bagian-bagian lain dari pengembangan penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data dan penulisan temuan. Ketika wawancara sedang berlangsung, misalnya, peneliti dapat menganalisis wawancara yang dikumpulkan sebelumnya, menuliskan memo yang pada akhirnya dimasukkan sebagai narasi dalam laporan akhir, dan menyusun struktur laporan akhir. Proses ini tidak seperti penelitian kuantitatif dimana peneliti mengumpulkan data kemudian menganalisis informasi, dan akhirnya menuliskan laporan.⁸⁴

Langkah-langkah analisis data model analisis interaktif dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data-data lapangan tersebut dicatat dalam catatan lapangan berbentuk deskriptif tentang apa yang dilihat, apa yang didengar dan apa yang dialami atau dirasakan oleh subjek penelitian. Catatan deskriptif adalah catatan data alami apa adanya dari lapangan tanpa adanya komentar atau tafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai.

b. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengelolaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi ini dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Reduksi data merupakan bentuk analisis menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak diperlukan serta mengorganisasikan data yang diperlukan sesuai focus permasalahan penelitian.

⁸⁴ *Ibid*, hlm 260

c. Penyajian data

Penyajian data yang sering dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif dari catatan lapangan. Penyajian data adalah merupakan tahapan untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan selanjutnya, untuk dianalisis dan diambil tindakan yang dianggap perlu.

d. Verifikasi dan penarikan kesimpulan

Kegiatan verifikasi dan penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh, karena penarikan kesimpulan juga diverifikasi sejak awal berlangsungnya penelitian hingga akhir penelitian, yang merupakan proses kesinambungan dan berkelanjutan. Verifikasi dan penarikan kesimpulan berusaha mencari makna dari komponen-komponen yang disajikan dengan membuat polapola, keteraturan, penjelasan, konfigurasi, hubungan sebab akibat dan proposisi dalam penelitian.

G. Pengecekan keabsahan data

Pengecekan keabsahan data merupakan bagian yang sangat penting yang tidak bisa dilepaskan pada penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi untuk memastikan kevalidan data dari berbagai sumber. Terdapat dua jenis triangulasi diantaranya:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan hasil informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan hasil informasi wawancara lainnya seperti wawancara dengan waka kurikulum dipadukan dengan informan lainnya.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode merupakan pengecekan data yang dihasilkan melalui beberapa teknik pengumpulan data seperti membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi.

BAB IV

PAPARAN DATA

A. Paparan Data

1. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : Sekolah Menengah Kejuruan Nahdhatul Ulama Sunan Giri
- b. Alamat : Jl. PB. Sudirman no.244
- c. Kecamatan : Kepanjen
- d. Kabupaten : Malang
- e. Provinsi : Jawa Timur
- f. Kode Pos : 65163
- g. Tahun berdiri : 1998
- h. Telepon : 085100680275
- i. Status Akreditasi : A
- j. Waktu Belajar : 07.00-13.00
- k. Luas Tanah : 2704 m²
- l. Jumlah Rombel :

Tabel 4.1 : Jumlah Rombongan Belajar

KELAS	JURUSAN	JUMLAH ROMBEL	JUMLAH SISWA
X	TKRO	1	15
	TKJ	1	8
	OTKP	1	24
XI	TKRO	1	11
	TKJ	1	23
	OTKP	1	17
XII	TKRO	1	15
	TKJ	1	17

	OTKP	1	23
	JUMLAH	9	153

m. Pedoman Belajar : K-13 Revisi

n. Laboratorium penunjang : Lab. TKR, Lab OTKP, Lab Farmasi

2. Visi, Misi dan Tujuan SMK NU Sunan Giri Kepanjen

a. Visi

Pesatnya perkembangan IPTEK dan tantangan di masa depan yang semakin kompleks, bergesernya paradigma masyarakat serta kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap kemajuan SMK NU Sunan Giri Kepanjen, untuk merespon tantangan dan peluang tersebut dengan obyektif serta terencana SMK NU Sunan Giri Kepanjen memiliki cita dan citra mendambakan profil sekolah unggul di masa datang yang diwujudkan dalam visi sekolah sebagai berikut :

“Terbentuknya Siswa yang Berilmu, Bertaqwa, Berketerampilan dan Berakhlaqul Karimah”

Indikator visi :

- Unggul dalam perolehan kemampuan dan keterampilan pada bidang TKR (Teknik Kendaraan Ringan), TKJ (Teknik Komputer Jaringan) dan OTKP (Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran)
- Unggul dalam aktivitas keagamaan sehari-hari.
- Unggul dalam prestasi LKS (Lomba Keterampilan Siswa)
- Unggul dalam aktivitas sosial di masyarakat

Untuk mewujudkan visi SMK NU Sunan Giri Kepanjen tersebut, maka ditentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam berikut ini :

1. Mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan yang cerdas dan kompetitif dengan sikap dan alamiah islam,

berkeadilan, relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global.

2. Melaksanakan bimbingan dan sertifikasi kerja sesuai jurusan.
3. Menumbuhkan budaya lingkungan SMK NU Sunan Giri yang bersih, aman, sehat
4. Meningkatkan budaya unggul warga SMK NU Sunan Giri baik dalam prestasi akademik dan non Akademik.
5. Menumbuhkan minat untuk mengikuti pendidikan system ganda dan sertifikasi kinerja untuk mematangkan professional skill.

b. Misi

1. Mewujudkan pembelajaran aktif Inovatif, kreatif dan menyenangkan sehingga setiap siswa dapat mengembangkan diri secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
2. Pembinaan secara berkesinambungan terhadap siswa dan guru
3. Memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan
4. Bekerja sama dengan industri dan perusahaan
5. Memupuk kerjasama antara guru, pengurus dan masyarakat
6. Membiasakan amalan-amalan ahlusunnah wal jama'ah

Dari misi sekolah tersebut dapat dipahami bahwa SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini adalah lembaga yang berorientasi terhadap pengembangan mutu lembaga pendidikan mulai dari pengembangan pembelajaran, sarana prasarana, hubungan dengan dunia industry an dunia perusahaan (DU/DI) yang keseluruhannya dilandasi dengan amalan-amalan ahlussunnah wal jama'ah.

c. Tujuan SMK NU Sunan Giri Kepanjen

1. Meningkatkan sumber daya manusia guna tercapainya kegiatan belajar mengajar yang efektif
2. Menciptakan lulusan yang siap kerja, mandiri dan berkualitas

3. Struktur organisasi

- a. Ketua yayasan TPNU : Drs. Akhmad Suharto
- b. Komite sekolah : Ir. Mukaffi
- c. Kepala sekolah : Drs. Ahmad Asyhari
- d. Bandahara sekolah : Dra. Muzayanah
- e. KA. Tata Usaha : Enik Oktavia
- f. Waka kurikulum : Mujiyanto, S.Pd, S.Kom
- g. Waka kesiswaan : Ika Yuliawati, S.Pd
- h. Waka humas : David Anggik, S.Pd
- i. Waka sarpras : Yoke Kurnia DHHP, ST
- j. Kepala prodi TKR : Mujib, S.Pd
- k. Kepala prodi TKJ : Andri Arifianto, S.Kom
- l. Kepala prodi OTKP : Indah Kusumawati, S.AB
- m. Kepala bengkel TKR : Fathul Anam, S.Pdi, M.Pd
- n. Kepala bengkel TKJ : Iwan Robyanto, S.Kom
- o. Kepala bengkel OTKP : Agustina Dwi Puji Rahayu, S.Pd
- p. BP/BK, BKK : Fajar Indah Wardhani, S.Pd
- q. Perpustakaan : Al Hikmah Ahadiyah, S.Pd
- r. Wali kelas TKR kelas 10, 11, 12
- s. Wali kelas TKJ kelas 10, 11, 12
- t. Wali kelas OTKP kelas 10, 11, 12
- u. Guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen
- v. Siswa SMK NU Sunan Giri Kepanjen

B. Hasil penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti datang ke lapangan untuk menggali data dengan menggunakan teknik penelitian kualitatif yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Terlebih dahulu, peneliti melakukan observasi atau pengamatan pada awal bulan Maret, selanjutnya peneliti melakukan wawancara pada pertengahan dan akhir bulan Maret.

Pengambilan data pada penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan data kualitatif yang meliputi observasi, wawancara dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan peneliti. Adapun fokus penelitian yang dilakukan peneliti melalui pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ?
3. Bagaimana hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ?

Untuk mengetahui hasil penelitian terkait dengan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen berikut hasil penelitiannya.

1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ?

Pada saat proses pengamatan, peneliti mengamati berbagai kegiatan pengembangan guru yang telah direncanakan oleh SMK NU Sunan Giri Kepanjen, baik pelatihan guru produktif dan guru adaptif yang dilaksanakan secara online karena dalam masa pandemi covid19. Kepala sekolah merencanakan pelatihan guru ini dalam bentuk rapat pengembangan guru produktif dan guru adaptif yang dilaksanakan 1 minggu sebelum kegiatan

pengembangan dimulai. Pada rapat tersebut kepala sekolah, waka kurikulum serta tenaga pendidik yang lainnya membahas beberapa poin perencanaan pengembangan guru produktif dan guru adaptif yakni meliputi :⁸⁵

1. Kepala sekolah dan para guru memperoleh informasi dari dinas pendidikan Kabupaten Malang bahwa akan diadakannya pengembangan sumber daya guru pada tempat yang ditentukan lalu disampaikan pada rapat pengembangan sumber daya guru.
2. Selanjutnya menganalisis kebutuhan guru yaitu waka kurikulum menyesuaikan setiap guru terhadap kegiatan pengembangan yang dilaksanakan selanjutnya mengamati kemampuan guru dari segi mengajar dan memotivasi siswa. Setelah diamati waka kurikulum mencatat apa saja kebutuhan pengembangan yang dibutuhkan guru. Selanjutnya waka kurikulum melaporkan pada saat rapat pengembangan guru.
3. Setelah menganalisis kebutuhan dan penyesuaian, kepala sekolah memberi tugas kepada kepala tata usaha (TU) untuk membuat surat tugas pelaksanaan kegiatan pengembangan guru dan surat perintah perjalanan dinas kepada guru terkait. Surat-surat tersebut di tanda tangani oleh kepala sekolah
4. Setelah rapat perencanaan kegiatan pengembangan selesai, guru terkait harus dan wajib melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya guru pada waktu dan tempat yang ditentukan.

Karena penelitian ini dalam masa pandemi covid19 maka kegiatan pengembangan sumber daya guru dilaksanakan secara daring/*online*. Peneliti juga mengamati kegiatan tersebut yang perencanaan kegiatannya sebagai berikut :

⁸⁵ Hasil observasi kegiatan perencanaan pengembangan guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada 22 Februari 2021

Selain observasi atau pengamatan, data ini diperoleh melalui wawancara secara singkat dikarenakan informan atau narasumber jarang bisa ditemui disebabkan dengan bekerja di dua lembaga pendidikan. Adapun narasumber yang dijadikan sebagai subjek penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Narasumber Wawancara

No.	Nama Narasumber	Jenis Kelamin (L/P)	Pekerjaan	Pendidikan
1	Drs. Ahmad Asyhari	L	Kepala Sekolah SMK NU Sunan Giri Kepanjen	S1
2	Mujiyanto, S.T, S.Kom	L	Waka Kurikulum, guru mapel Simkodig SMK NU Sunan Giri Kpenajen	S1
4	Ika Yuliawati, S.Pd	P	Staf Kesiswaan, guru mapel PKN SMK NU Sunan Giri Kepanjen	S1
5	David Anggik Anggada, S.Pd	L	Waka Humas, guru mapel produktif OTKP	S1
6	Indah Kusumawati, S.AB	P	Kaprodi jurusan OTKP	S1

SMK NU Sunan Giri Kepanjen mempunyai tekad dan semangat yang kuat dalam melaksanakan kegiatan pengembangan tenaga pendidiknya dibuktikan dengan guru-guru yang antusias mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya guru sesuai dengan arahan kepala sekolah. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Drs, Ahmad Asyhari selaku kepala sekolah SMK NU Sunan Giri Kepanjen tentang perencanaan pengembangan sumber daya guru:

Untuk mengembangkan profesionalisme guru tentunya kita mempunyai rencana bahwa para guru kita ikutkan MGMP, workshop serta mengikuti pelatihan dari Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) sesuai dengan biangnya. Kalau MGMP bersifat wajib dan kita juga pernah mengadakan workshop secara mandiri yakni mendatangkan pemateri dari luar entah itu dari pengawas atau dari DU/DI.⁸⁶

Jadi perencanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini sudah ada kegiatan yang direncanakan seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, mengikuti pelatihan guru dari DU/DI serta workshop secara mandiri dengan cara mendatangkan pemateri dari pengawas dan dari pihak DU/DI. Berikut adalah urutan perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

a. Menganalisis kebutuhan

Setelah direncanakan kegiatan pengembangan guru, untuk meningkatkan kualitas guru melalui kegiatan pengembangan sumber daya guru diperlukan adanya perencanaan menganalisis kebutuhan untuk kegiatan tersebut supaya aktivitas pengembangan sumber daya guru terarah dan berdampak khususnya dalam peningkatan mutu pembelajaran. Pernyataan

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Ahmad Asyhari Kepala Sekolah SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 18 Maret 2021

tersebut sudah dikemukakan oleh waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom sebagai berikut:

Untuk perencanaan kegiatan pengembangan guru kita mulai ada rapat kegiatan pengembangan setelah memperoleh informasi dari teman MGMP dan untuk menganalisis kebutuhan selain dari rapat pengembangan kita juga mengikuti apa yang dibutuhkan di dunia usaha dan di dunia industri maka mau tidak mau kita harus mengikuti kebutuhan mereka, itu adalah dasarnya sehingga karena siswa SMK dibutuhkan di DU/DI guru harus mengikuti.⁸⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dimulai dari memperoleh informasi kegiatan MGMP dari guru-guru SMK lain yang mengikuti MGMP. Selanjutnya melaksanakan rapat pengembangan guru dilanjutkan dengan menganalisis kebutuhan dari internal guru dan dari external yaitu kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI) sehingga dengan adanya rapat pengembangan dan kegiatan analisis kebutuhan, sekolah bisa memperoleh ilmu baru atau mata pelajaran yang berhubungan dengan DU/DI.

Dengan demikian peningkatan kompetensi guru melalui analisis kebutuhan berdasarkan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) menjadi pendukung yang membantu untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui manajemen pengembangan sumber daya guru. Berikut adalah hasil wawancaranya:

Bahkan masalah kurikulum pun, kan sudah ada patokannya yaitu K-13 revisi dan kita sudah mengikuti kurikulum K-13 revisi tersebut tapi tetap bisa dirubah, dirubah sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI). Contohnya dengan memberi materi muatan lokal yang berkaitan dengan kebutuhan DU/DI sebagai contoh di jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) kalau mengikuti K-13 revisi itu tidak ada materi sepeda motor, jadi murni kendaraan ringan saja, tapi ternyata kebutuhan lulusan ini nanti setelah mereka terjun di

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Mujiyanto Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 22 Februari 2021

DU/DI itu juga perlu diberikan materi sepeda motor, sehingga kompetensi guru itu mengikuti kebutuhan DU/DI.⁸⁸

Dari paparan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan mutu pembelajaran siswa melalui analisis kebutuhan DU/DI kompetensi guru harus mengikuti apa yang dibutuhkan di DU/DI sehingga siswa bisa memperoleh mata pelajaran muatan lokal yang tidak ada pada pedoman belajar atau kurikulum yang digunakan karena mata pelajaran tersebut diperoleh dari hasil analisis kebutuhan DU/DI yang disampaikan melalui pembelajaran.

b. Menyusun rancangan kegiatan pelatihan

Selain rencana menganalisis kebutuhan guru serta kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri untuk meningkatkan kompetensi guru (DU/DI) SMK NU Sunan Giri Kepanjen juga memiliki rencana pengembangan sumber daya guru yaitu menyusun urutan kegiatan pelatihan. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom tentang menyusun urutan kegiatan pelatihan:

Jadi begini mas, kita melihat terlebih dahulu jenis atau bentuk kegiatan pelatihannya, misalnya mengikuti pelatihan dari DU/DI, urutannya bagaimana jadi kita nanti pengajuan ke DU/DI sesuai dengan kebutuhan kemudian dilanjutkan dengan MOU kalau misalnya disetujui berarti kita bisa mengadakan pelatihannya kapan, baru jika waktunya sudah ditentukan tinggal melaksanakan kegiatan pengembangan dari DU/DI tadi, setelah adanya pelatihan tadi diharapkan hasilnya itu untuk peningkatan kompetensi guru, hasil pelatihan itu juga masih dievaluasi lagi apakah ada tindak lanjut jika belum mencapai target pelatihan atau nanti sudah sesuai dengan target pelatihan.⁸⁹

Dari paparan data diatas dapat disimpulkan tahap kedua perencanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yakni

⁸⁸ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

⁸⁹ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

menyusun urutan kegiatan pelatihan yang mengacu pada bentuk kegiatan pelatihannya yang dijelaskan adalah pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja. Urutannya adalah pengajuan kepada pihak DU/DI sesuai kebutuhan, menentukan waktu pelatihan, menentukan sasaran atau tujuan pelatihan, pelaksanaan atau implementasi dan dilanjutkan evaluasi.

c. Mengesahkan program pengembangan

Perencanaan pengembangan guru tahap ketiga yaitu mengesahkan program pengembangan. Program pengembangan ini disahkan pada kegiatan rapat pengembangan jika pelatihan tersebut bersifat mandiri. Jika pelatihan tersebut memerlukan pemateri dari luar lembaga pendidikan maka harus disetujui oleh kedua belah pihak. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom tentang pengesahan program pengembangan guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

Misalnya kita mau mengadakan kerja sama dengan industri atau instansi perguruan tinggi kita harus membuat pengajuan dulu atau proposal setelah itu nanti dibahas di MOU nya, di MOU nanti ada waktu pelaksanaan, pelaksanaan kegiatan, materi pelatihan yang dibahas dan seterusnya, setelah itu baru hasil. Pengembangan sumber daya guru di sekolah kita ini mendapat persetujuan darimana, yang jelas dari yayasan, kalau lingkupnya kecil dari yayasan saja, tapi kalau skalanya besar otomatis kita harus mendapatkan rekomendasi dari cabang dinas pendidikan Kabupaten Malang. Contohnya seperti kemarin kita ada kerjasama dengan Rumah Sakit Supraoen mengadakan kegiatan pelatihan di jurusan farmasi nah itu kita mendapatkan tembusan dari cabang dinas pendidikan Kabupaten Malang.⁹⁰

Dari paparan data tersebut dapat disimpulkan pengesahan atau persetujuan program pengembangan guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen melihat jenis kegiatan pelatihannya. Jika pelatihan tersebut diadakan diluar atau yang lingkupnya besar lembaga pendidikan maka harus membuat pengajuan dan proposal kegiatan pelatihan dan jika pelatihan tersebut

⁹⁰ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

diadakan di dalam lembaga pendidikan atau yang lingkupnya kecil cukup pengesahannya dari yayasan saja.

d. Tahap implementasi

Perencanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen tahap keempat yakni tahap implementasi. Tahap implementasi ini merupakan pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru. Berikut penjelasan dari Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom mengenai kegiatan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

Pelaksanaan pengembangan guru ini wajib dilaksanakan sesuai arahan kepala sekolah mas, jadi di sekolah ini ada yang namanya MGMP, MGMP ini wajib untuk semua guru baik guru produktif, adaptif dan normative tetapi karena ini masih masa pandemi kadang-kadang MGMP dilaksanakan secara daring. Selanjutnya ada rapat antar guru untuk meningkatkan kompetensi juga, bagaimana mereka berpendapat dan menyampaikan aspirasi untuk pengembangan semua warga sekolah, kita juga ada rapat wali murid, rapat dengan yayasan dan komite sekolah, semua kegiatan rapat ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya guru. Kita juga ada mengikuti webinar dengan cabang dinas pendidikan Kabupaten Malang dan mendatangkan pemateri dari DU/DI serta terakhir kita juga ada diklat fungsional yakni Pendidikan Profesi Guru (PPG), Tunjangan Fungsional Guru (TFG), Tunjangan Profesi Guru (TPG), syaratnya apa guru harus lulus Ujian Kompetensi Guru (UKG) great nya 55 dibawah itu tidak lulus bisa mengulang tahun depan, diatas 55 lulus dan berhak mengikuti PPG. Kita juga mengadakan supervisi pendidikan baik dari pengawas SMK maupun mandiri, Peningkatan Kompetensi Pembelajaran guru produktif dan asosiasi bengkel.⁹¹

Tahap implementasi kegiatan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen menggunakan berbagai teknik pelatihan yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), rapat antar guru, wali murid, komite dan yayasan, webinar dari cabang dinas pendidikan Kabupaten Malang, mendatangkan pemateri dari DU/DI, supervisi pendidikan,

⁹¹ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP), asosiasi bengkel dan terakhir Ujian Kompetensi Guru (UKG) jika lulus UKG, guru dapat mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG).

e. Tahap evaluasi

Perencanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yaitu tahap evaluasi. Tahap evaluasi ini merupakan hasil tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya guru. Hal ini disampaikan oleh Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom sebagai berikut:

setelah adanya pelatihan tadi diharapkan hasilnya itu untuk peningkatan kompetensi guru, hasil pelatihan itu juga masih dievaluasi lagi apakah ada tindak lanjut jika belum mencapai target pelatihan atau nanti sudah sesuai dengan target pelatihan. Kita melihat para guru sudah menerapkan materi pelatihan atau belum, jika guru belum menerapkan materi pelatihan otomatis kita akan mengadakan pelatihan lagi, jika sudah kita akan memonitoring para guru agar mempertahankan hasil pelatihannya.⁹²

Dapat disimpulkan hasil dari evaluasi dari pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen memiliki tindak lanjut yakni jika dilihat dari hasil pengembangan tersebut belum secara penuh dilaksanakan maka harus mengadakan pelatihan lagi dan jika hasilnya sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan kegiatan pengembangan maka perlu dimonitoring.

Selain observasi dan wawancara peneliti juga memperoleh data perencanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen melalui dokumentasi. Dokumentasi perencanaan pengembangan sumber daya guru ini dibentuk dalam 1 dokumen yang berjudul Kepala Sekolah Meningkatkan Kesempatan Guru Dalam Mengembangkan karir yang didalamnya terdapat:⁹³

1. Surat Tugas kegiatan pengembangan
2. Surat Perintah Perjalanan Dinas

⁹² Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

⁹³ Hasil dokumentasi surat kegiatan pengembangan guru pada 22 Februari 2021

Kedua surat tersebut masing-masing sudah disahkan kepala sekolah dan bersifat resmi. Untuk surat tugas kegiatan pengembangan ini berfungsi sebagai surat keterangan bahwa ada bukti ketika guru mengikuti kegiatan pengembangan didalamnya tercantum nama kepala sekolah, nama guru, yang mengikuti kegiatan, waktu pelaksanaan kegiatan dan bentuk kegiatan pengembangan yang diikuti.

Selanjutnya surat perintah perjalanan dinas berfungsi sebagai ketika guru mengikuti pelatihan *off the job training* atau pelatihan diluar sekolah, maka harus melampirkan surat perintah perjalanan dinas yang didalamnya meliputi nomor surat, nama pejabat yang memberi perintah, nama guru yang diberi perintah, jabatan guru, tujuan perjalanan dinas, transportasi, tempat tujuan, lamanya perjalanan dinas, tanggal berangkat, tanggal harus kembali, pembebanan anggaran dan keterangan lain.

2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?

Bentuk pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen sesuai yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum yang terdiri dari menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan kegiatan pelatihan, mengsahkan program pengembangan, tahap implementasi serta evaluasi dan tindak lanjut dan juga yang sudah tertera di dokumen surat tugas kegiatan yaitu: Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Program Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP), asosiasi bengkel dengan mendatangkan pemateri dari praktisi bengkel atau pengawas. Pelaksanaan kegiatan pengembangan guru menjadi kurang maksimal dikarenakan masa pandemi covid19. Maka, kegiatan pengembangan sumber daya guru ini dirubah sistemnya dari yang semula tatap muka atau *offline* menjadi *online* atau virtual.

Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti mengamati kegiatan pengembangan sumber daya guru ini menggunakan beberapa aplikasi yakni whatsapp dan zoom meeting. Pada aplikasi whatsapp, dibuatkan grup khusus untuk kegiatan pelatihan pengembangan guru sedangkan pelatihan guru yang menggunakan zoom meeting kegiatan tersebut berupa webinar.⁹⁴

a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

1. Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan MGMP

Pelaksanaan rencana analisis kebutuhan pada pelatihan MGMP ini adalah menganalisis kebutuhan dari personal guru yang sesuai dengan sasaran pelatihan. Berdasarkan hasil dokumen yang diperoleh peneliti adalah guru dalam mengikuti kegiatan MGMP ini kebutuhannya yaitu guru membutuhkan kemampuan untuk menyusun kisi-kisi penulisan soal ujian satuan pendidikan.⁹⁵

2. Pelaksanaan rancangan kegiatan pelatihan MGMP

Selain dokumentasi peneliti juga melakukan wawancara. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak David Anggik, S.Pd, Gr tentang pelaksanaan rancangan kegiatan MGMP khusus bidang Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP):

Untuk MGMP alhamdulillah saya ditugasi sama teman-teman komunitas guru mata pelajaran perkantoran sebagai pemateri. Untuk kegiatannya itu ada bagaimana guru membuat soal dengan benar, telaah soal dan pembuatan kisi-kisi soal. Waktu mau mengadakan kegiatan MGMP utamanya untuk pengembangan biasanya selain menyiapkan materi saya biasanya berkoordinasi dengan pemateri yang lain karena MGMP itu pematerinya tidak dari kalangan kita sendiri, kita juga mendatangkan akademisi dari perguruan tinggi dosen dan praktisi. kita juga merencanakan waktu pelaksanaan kegiatan seminar MGMP biasanya itu kalau dari MGMP perkantoran Kabupaten Malang minimal 6 bulan atau satu

⁹⁴ Hasil observasi kegiatan pelaksanaan pengembangan guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada 22 Februari 2021

⁹⁵ Hasil dokumentasi kisi-kisi penyusunan soal ujian satuan pendidikan pada analisis kebutuhan guru pada 22 Februari 2021

semester sekali itu ada perkumpulan dan bersertifikat jika guru-guru sudah mengikuti kegiatan workshop atau MGMP kita cetak sertifikat sebagai bukti bahwa guru-guru sudah kompeten atau sudah mengikuti pelatihan tersebut.⁹⁶

Paparan data diatas menjelaskan bahwa karena informan ditugaskan sebagai pemateri MGMP maka hal yang perlu menjadi rancangan kegiatan sebelum melaksanakan MGMP adalah merencanakan waktu pelaksanaan MGMP, menyiapkan materi dan berkoordinasi dengan pemateri yang lain dan menetapkan sasaran atau tujuan pelatihan MGMP. Dapat diketahui bahwa kegiatan pengembangan guru ini menggunakan metode seminar dan workshop sehingga setelah guru-guru melaksanakan kegiatan tersebut akan mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa guru-guru sudah kompeten atau sudah mengikuti pelatihan tersebut.

3. Pelaksanaan pengesahan program MGMP

Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh peneliti, dokumentasi pengesahan program kegiatan MGMP berupa surat tugas guru yang melaksanakan kegiatan MGMP. Isi dari surat tugas tersebut adalah:⁹⁷

- Nomor surat
- Identitas kepala sekolah: nama, jabatan, alamat sekolah
- Identitas guru yang mengikuti pelatihan: nama, nama sekolah, alamat sekolah
- Waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan yang sudah ditetapkan
- Tanda tangan kepala sekolah dan stempel lembaga

Ketika surat tugas telah disahkan oleh kepala sekolah, guru yang bersangkutan menjalankan pelatihan MGMP harus membawa

⁹⁶ Wawancara dengan Bapak David Anggik Guru Produktif jurusan OTKP pada tanggal 29 Maret 2021

⁹⁷ Hasil dokumentasi surat kegiatan MGMP pengembangan guru pada 22 Februari 2021

surat tersebut ke tempat pelatihan MGMP agar guru membawa bukti keikutsertaan dan berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan tersebut.

4. Tahap implementasi

Dalam pelaksanaan MGMP dimasa pandemi covid19 ini MGMP tetap masih berjalan melalui virtual yakni menggunakan zoom. Berikut adalah hasil wawancara dengan bapak David Anggik, S.Pd mengenai MGMP virtual:

Kalau dalam pandemi itu tetep ada ya, terjadwal, menggunakan zoom tetapi tidak efektif, biasanya yang kita agendakan untuk workshop, kita ganti dengan seminar, terus juga sharing metode-metode pembelajaran daring untuk jurusan OTKP yang cocok apa saja, karena ya menurut informasi ketua MGMP itu harus melaporkan keaktifan anggotanya ke dinas pendidikan Kabupaten Malang karena berhubungan dengan sertifikasi guru.⁹⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa kegiatan MGMP pada masa pandemi covid19 ini tetap ada dan dilaksanakan menggunakan zoom karena setiap ketua MGMP wajib melaporkan anggotanya ke dinas pendidikan Kabupaten Malang karena berkaitan dengan sertifikasi guru.

Begitu juga dengan guru normatif ketika menjalankan kegiatan MGMP. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ika Yuliawati, S.Pd yang menjadi guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Untuk kita kalau mengikuti kegiatan MGMP kita registrasi pendataan peserta dulu setelah itu mengikuti seminar yang disini setelah pemateri memberikan materi atau wawasan ada sesi tanya jawab biasanya juga dibatasi tidak semua peserta bisa bertanya. Kita juga di MGMP membuat RPP dan kalender pendidikan yang diterangkan pemateri dan nanti kalau mau ujian bagaimana cara

⁹⁸ Wawancara dengan Guru Produktif jurusan OTKP, *Ibid*

membuat kisi-kisi soal ujian. Sebetulnya kita itu rutin ya MGMP ini 1 bulan sekali karena adanya pandemi covid19 seperti ini jadi ya kita kalau ada informasi langsung di bagikan oleh admin dan ketua MGMP di grup whatsapp MGMP itu sendiri. Jadi informasi yang dibagikan di grub ini berupa informasi seminar atau workshop.⁹⁹

Jadi pelaksanaan kegiatan MGMP ini dilaksanakan dalam bentuk seminar yakni peserta melakukan registrasi dahulu dilanjutkan dengan mengikuti seminar dari pemateri. MGMP juga mengarahkan para guru untuk membuat RPP secara benar, kalender pendidikan, kisi-kisi soal ujian.

5. Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut pelatihan MGMP

Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut pada pelatihan MGMP melihat hasilnya terlebih dahulu. Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Ika Yuliawati, S.Pd mengenai hasil dari pelatihan MGMP:

Untuk evaluasi penyelenggara kegiatan MGMP melihat hasil dari pelatihan MGMP yang diikuti para guru. Jika hasil pelatihan dirasa sudah cukup dan mencapai tujuan pelatihan maka sangat diperlukan pengendalian atau monitoring dari setiap individu guru atau *sharing* akan tetapi jika hasil pelatihan masih belum atau kurang mencapai tujuan maka guru harus mengikuti kembali pelatihan MGMP dengan tujuan yang sama. Misalnya kemarin kita ada MGMP bagaimana menyusun kisi-kisi soal secara benar, jadi hasilnya nanti mengikuti tujuan pelatihannya yaitu guru bisa menyusun kisi-kisi soal secara benar.¹⁰⁰

Jadi pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut dari MGMP ini adalah terlebih dahulu dilihat dari hasil pelatihannya. Jika hasil pelatihan dirasa sudah cukup dan mencapai tujuan pelatihan maka sangat diperlukan pengendalian atau monitoring dari setiap individu

⁹⁹ Wawancara dengan Ibu Ika Yuliawati Guru normatif mata pelajaran PKn pada tanggal 29 Maret 2021

¹⁰⁰ Wawancara dengan Guru normatif mapel PKn, *ibid*

guru atau *sharing* akan tetapi jika hasil pelatihan masih belum atau kurang mencapai tujuan maka guru harus mengikuti kembali pelatihan MGMP dengan tujuan yang sama.

b. Asosiasi bengkel

1. Pelaksanaan analisis kebutuhan asosiasi bengkel

Analisis kebutuhan pada pelatihan asosiasi bengkel ini berfokus pada kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan kompetensi dunia kerja. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom mengenai analisis kebutuhan kegiatan asosiasi bengkel:

Untuk analisis kebutuhan di kegiatan asosiasi bengkel ini terdapat kebutuhan diri guru. Kebutuhan guru ini adalah guru dapat menambahkan materi pembelajaran di RPP dengan materi yang diberikan oleh praktisi bengkel dan juga menambah kompetensi profesional guru sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja.¹⁰¹

Jadi analisis kebutuhan kegiatan asosiasi bengkel ini adalah kebutuhan guru yang dimana guru dapat menambahkan materi pembelajaran di RPP sesuai dengan materi yang diberikan oleh praktisi bengkel dan juga guru memiliki kebutuhan untuk menambah kompetensi profesionalnya yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja.

2. Pelaksanaan rancangan kegiatan pelatihan asosiasi bengkel

Dari hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti rancangan kegiatan pelatihan asosiasi bengkel ini dimulai dari pengajuan surat, kesepakatan antara pihak sekolah dengan pihak bengkel, penetapan sasaran dan penentuan waktu dan tempat kegiatan¹⁰²

3. Pelaksanaan pengesahan pelatihan asosiasi bengkel

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 18 Maret 2021

¹⁰² Hasil dokumentasi kegiatan pelatihan asosiasi bengkel SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 23 April 2021

Pengesahan pelatihan asosiasi bengkel ini disahkan atau disepakati oleh kedua belah pihak antara sekolah dengan pihak bengkel atau dunia kerja. Berikut adalah hasil wawancara dengan bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom mengenai pengesahan program asosiasi bengkel:

Untuk pengesahan pelatihan asosiasi bengkel ini disahkan dari kita pihak guru dan pihak bengkel atau dunia kerja buktinya apa, buktinya kita ada surat pengajuan yang dituju kepada pihak bengkel untuk mengadakan kegiatan pengembangan guru produktif jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR). Pengesahan program ini sangat penting karean jika sampai tidak disetujui oleh pihak dunia kerja akan berdampak pada kegiatan prakerin.¹⁰³

Jadi pengesahan pelatihan asosiasi bengkel ini disetujui dan disepakati oleh kedua belah pihak, pihak sekolah maupun pihak dunia kerja atau bengkel. Jika sampai tidak disepakati terutama oleh pihak dunia kerja maka akan berdampak pada kegiatan prakerin.

4. Tahap implementasi kegiatan asosiasi bengkel

Asosiasi bengkel ini merupakan kegiatan pelatihan guru produktif jurusan TKR (Teknik Kendaraan Ringan) yang dilaksanakan oleh pihak sekolah dengan pihak Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) dan praktisi bengkel. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujianto, S.T, S.Kom mengenai pelatihan asosiasi bengkel:

Jika sudah disahkan dan disepakati barulah kita implementasikan atau dilaksanakan pelatihan asosiasi bengkel. Pesertanya adalah guru produktif jurusan TKR dan para praktisi bengkel dari DU/DI tadi. Disitu biasanya membahas tentang permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kejuruan, membahas misalnya bagaimana peningkatan pelayanan bengkel, bagaimana peningkatan kemampuan guru dst. tetapi pelatihan ini dilaksanakan diluar jam kerja di sore hari dan itu dilaksanakan dengan keliling juga, antar bengkel satu dengan yang lainnya, rumah guru satu

¹⁰³Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum pada tanggal 22 Februari 2021

dengan rumah guru yang lainnya. Kegiatan asosiasi bengkel ini terwadahi dalam satu sub rayon, kebetulan kita ikut sub rayon SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen.¹⁰⁴

Pelaksanaan pelatihan asosiasi bengkel ini dilaksanakan oleh guru produktif jurusan TKR dan para praktisi bengkel dari DU/DI membahas tentang permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kejuruan. Waktu dan tempat pelaksanaan dilaksanakan diluar jam kerja dan diluar sekolah, pada sore hari dan antar bengkel. Pelatihan ini terwadahi dalam satu sub rayon.

5. Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan asosiasi bengkel

Untuk melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut pada kegiatan asosiasi bengkel ini terlebih dahulu melihat hasil atau dampaknya terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kompetensi guru. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T,S.Kom:

Untuk hasil dari asosiasi bengkel ini juga akan ditindak lanjuti karena ini sangat berhubungan terhadap pembelajaran siswa terutama pada saat siswa pelatihan kerja atau pendidikan sistem ganda serta penting juga bagi peningkatan kompetensi profesional guru ketika sedang melaksanakan kegiatan pembelajaran.¹⁰⁵

Evaluasi dan tindak lanjut dari kegiatan asosiasi bengkel tersebut harus dilihat apakah hasil tersebut memiliki dampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan peningkatan kompetensi guru.

c. Supervisi pendidikan

1. Pelaksanaan analisis kebutuhan kegiatan supervise pendidikan

Kegiatan analisis kebutuhan pada supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini adalah para guru membutuhkan

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 22 Februari 2021

¹⁰⁵ Wawancara dengan waka kurikulum, *Ibid*

peningkatan kompetensi dan kinerjanya didalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan dokumen supervisi pendidikan yang diterima peneliti.¹⁰⁶

2. Pelaksanaan rancangan kegiatan supervisi pendidikan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pelaksanaan rancangan kegiatan supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dimulai dari rapat internal sekolah mengenai supervisi pendidikan, penetapan waktu pelaksanaan, pembuatan dokumen penilaian kinerja guru, pengesahan, pelaksanaan serta hasil dan tindak lanjut.¹⁰⁷

3. Pelaksanaan pengesahan kegiatan supervisi pendidikan

Berdasarkan hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti pengesahan kegiatan supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen adalah pengesahannya melalui tanda tangan kepala sekolah sebagai supervisor. Setiap format terdapat tanda tangan kepala sekolah yang menyatakan bukti bahwa kegiatan penilaian kinerja guru sudah resmi dilaksanakan.¹⁰⁸

4. Pelaksanaan tahap implementasi kegiatan supervisi pendidikan

Pada tahap ini, SMK NU Sunan Giri Kepanjen memberikan pelayanan supervisi pendidikan kepada guru produktif dan normatif. Dibuktikan dengan adanya dokumen yang diterima peneliti yakni penilaian kinerja guru. Dokumen penilaian kinerja guru tersebut memiliki 11 format yang bersifat resmi sudah ditandatangani oleh kepala sekolah. Penilaian tersebut meliputi:¹⁰⁹

- a. Format 1 adalah beberapa aspek penilaian yang fokus pada persiapan administrasi pembelajaran yaitu penilaian perencanaan proses pembelajaran, menyusun RPP, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar dan pengawasan proses

¹⁰⁶ Dokumentasi supervisi pendidikan SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 29 Maret 2021

¹⁰⁷ Observasi kegiatan supervisi pendidikan SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 29 maret 2021

¹⁰⁸ Dokumentasi supervisi pendidikan, *Ibid*

¹⁰⁹ Dokumentasi supervisi pendidikan, *Ibid*

pembelajaran dengan tujuan guru harus menyiapkan RPP dan materi-materi pembelajaran sehingga pelaksanaan pembelajaran tercapai dan standar kompetensi dapat dipenuhi. Format 1 ini berupa angket yang terdapat penilaian 1 (tidak ada), 2 (kurang baik), 3 (cukup), 4 (baik), 5 (sangat baik) pada setiap aspek penilaian. Dokumen ini secara resmi ditandatangani oleh kepala sekolah.

- b. Format 2 merupakan sekumpulan pertanyaan mengenai kesan guru setelah melaksanakan pembelajaran. Berikut adalah contoh pertanyaan pada dokumen format 2:
 - a. Bagaimana pendapat saudara (guru yang melaksanakan pembelajaran) setelah menyajikan pelajaran ini ?
 - b. Apakah proses pembelajaran sudah sesuai dengan hal yang direncanakan ?
 - c. Bagaimana perkiraan saudara (guru yang melaksanakan pembelajaran) mengenai ketercapaian tujuan pembelajaran ?
 - d. Apa yang menjadi kesulitan siswa ?
 - e. Apa yang menjadi kesulitan saudara (guru yang melaksanakan pembelajaran) ?
 - f. Adakah alternatif lain untuk mengatasi kesulitan saudara (guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran) ?
 - g. Apa saja hal-hal yang perlu ditingkatkan setelah melaksanakan kegiatan pembelajaran ?
 - h. Dengan demikian, apa yang saudara (guru yang melaksanakan pembelajaran) lakukan untuk pertemuan berikutnya ?

Pertanyaan setelah observasi kegiatan pembelajaran ini akan menjadi bahan evaluasi guru dan dokumen ini resmi ditandatangani oleh kepala sekolah.

- c. Dokumen supervisi pada format 3 meliputi komponen yang dianalisis, aspek yang disupervisi dan hasil penilaian dengan

instrumen yang dikembangkan. Berikut adalah penjelasan dokumen format 3:

Tabel 4.3: Dokumen supervisi format 3

No	Komponen yang dianalisis	Aspek yang disupervisi
1	Tahap sebelum observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Persiapan mengajar yang disiapkan • Konsep yang dibahas • Tujuan yang akan dicapai • Langkah-langkah penyajian • Pemanfaatan media • Proses interaksi
2	Tahap pelaksanaan observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan konsep • Tingkat keberhasilan • Penggunaan media • Efektivitas interaksi
3	Tahap sesudah observasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesan-kesan penampilan • Kemampuan mengidentifikasi keterampilan yang sudah baik • Kemampuan mengidentifikasi keterampilan yang belum berhasil • Diskusi tentang

		gagasan alternatif
--	--	--------------------

Semua aspek tersebut dinilai dengan rentang penilaian 1 (tidak ada), 2 (kurang baik), 3 (cukup), 4 (baik), 5 (sangat baik). Setelah dinilai dijumlah, dirata-rata dan ditandatangani oleh kepala sekolah.

- d. Pada dokumen format 4 ini menjelaskan tentang jadwal supervisi kunjungan kelas yang dimana guru melaksanakan minimal 1 waktu pada jam kerja. Dokumen ini bersifat resmi dan ditandatangani oleh kepala sekolah bukti bahwa jadwal supervisi telah dilaksanakan.
- e. Dokumen format 5 menjelaskan rekapitulasi hasil supervisi. Diataranya aspek yang menjadi penilaian adalah administrasi, penampilan dan tes. Supervisor akan memberi keterangan dan penilaian sesuai dengan rentang penilaian meliputi A: Sangat Baik, B: Baik, C: Cukup, K: Kurang.
- f. Format 6 berupa instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran yang membahas mengenai uraian kegiatan perencanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang meliputi :
Nama guru, sekolah, kelas dan semester, identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar dan waktu pelaksanaan supervisi.

Tabel 4.4: Dokumen supervisi format 6

No	Uraian kegiatan	Kriteria nilai			
		1	2	3	4
1	Menentukan identitas mata pelajaran				
2	Menentukan standar kompetensi				
3	Menentukan kompetensi dasar				
4	Menentukan indikator pencapaian				

	kompetensi				
5	Menentukan materi ajar				
6	Menentukan alokasi waktu				
7	Menentukan metode pembelajaran				
8	Menentukan tujuan pembelajaran				
9	Menentukan kegiatan pembelajaran				
10	Menentukan penilaian hasil belajar				
11	Menentukan sumber belajar				
	Jumlah nilai riil =				
	Jumlah nilai ideal= 44				
	$\text{Nilai presentasi} = \frac{\text{nilai riil}}{\text{nilai ideal}} \times 100\%$	Klasifikasi :			

Rentang penilaian supervisi ini meliputi :

- A: Baik Sekali : 76-100
- B: Baik : 56-75
- C: Cukup : 26-55
- D: Kurang : 0-25

Dapat disimpulkan bahwa format 6 ini adalah penilaian yang berfokus pada perencanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Terdapat juga saran pembinaan yang nanti diisi oleh supervisor sehingga guru dapat mengetahui hal-hal yang perlu dievaluasi. Dokumen ini bersifat resmi terdapat tandatangan kepala sekolah dan stempel dari SMK NU Sunan Giri Kepanjen.

- g. Untuk format 7 masih membahas mengenai penilaian pembelajaran yang berfokus pada penilaian pelaksanaan pembelajaran yang meliputi:

Nama guru, sekolah, kelas dan semester, identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar dan waktu pelaksanaan supervisi.

Tabel 4.5: Dokumen supervisi format 7

No	Uraian kegiatan	Kriteria nilai			
		1	2	3	4
1	Menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar				
2	Menyampaikan materi dan uraian kegiatan sesuai dengan silabus				
3	Menjelaskan langkah kegiatan kepada siswa				
4	Menggunakan ekspresi dalam berkomunikasi dengan siswa				
5	Menggunakan respon siswa dalam menyelenggarakan kegiatan				
6	Menggunakan media yang sesuai dengan tujuan				
7	Menyelenggarakan kegiatan dengan urutan yang logis				
8	Menggunakan berbagai metode dalam menjelaskan isi kegiatan				
9	Membimbing siswa dalam mengikuti kegiatan secara individual maupun kelompok				
10	Memberikan kesempatan kepada siswa dalam berpartisipasi				
11	Memberikan penguatan kepada siswa				

12	Melaksanakan penilaian selama kegiatan berlangsung				
13	Menutup kegiatan dengan tepat				
14	Memberikan tugas				
	Nilai riil				

Dari paparan dokumen format 7 tersebut dapat disimpulkan supervise kunjungan kelas ini dilaksanakan pada waktu pembelajaran berlangsung, jadi supervisor akan menilai kinerja guru dalam mengajar apakah guru tersebut mampu melaksanakan uraian kegiatan secara baik dan benar atau masih belum.

- h. Pada format 8 ini menjelaskan tentang instrumen observasi siswa pada proses pembelajaran. Format penilaian ini juga dilaksanakan ketika proses pembelajaran sedang berlangsung. Jadi supervisor akan mengamati bagaimana para siswa berpartisipasi aktif, tanggung jawab, disiplin dalam mengikuti pembelajaran dan memusatkan perhatian pada materi pembelajaran.
- i. Format 9 pada kegiatan supervisi pendidikan ini menjelaskan mengenai instrumen kunjungan kelas pada proses pembelajaran. Komponen penilaian yang harus dinilai supervisor terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.6: Dokumen supervisi format 9

No	Uraian kegiatan	Kriteria penilaian			
		1	2	3	4
1	Persiapan dan apresepsi				
2	Relevansi materi dengan tujuan pembelajaran				
3	Penguasaan materi				
4	Strategi				

5	Metode				
6	Media				
7	Manajemen kelas				
8	Pemberian motivasi kepada siswa				
9	Nada dan suara				
10	Penggunaan bahasa				
11	Gaya dan sikap perilaku				
Jumlah nilai riil :					
Jumlah nilai ideal : 44					
Nilai presentasi: $\frac{\text{nilai riil}}{\text{nilai ideal}} \times 100\% =$		Klasifikasi :			

Rentang penilaian supervisi ini meliputi :

- A: Baik Sekali : 76-100
- B: Baik : 56-75
- C: Cukup : 26-55
- D: Kurang : 0-25

Penilaian format 9 ini dilaksanakan dengan tujuan agar guru bisa dan siap melaksanakan pembelajaran dengan baik dan benar sesuai uraian kegiatan yang telah ditetapkan. Terdapat juga saran dari supervisor setelah melihat pembelajaran di kelas.

- j. Pada format 10 ini menjelaskan mengenai supervise instrument akademik dengan teknik individual yakni instrument penilaian yang guru tersebut harus mengisi perencanaan pembelajaran di kelas, bagaimana pelaksanaan pembelajaran di kelas. Berikut adalah tabel format 10:

Tabel 4.7: Dokumen supervisi format 10

No	Komponen pembelajaran	Skor perolehan	Catatan khusus
1	Perencanaan pembelajaran 1. 2. 3. 4.		
2	Pelaksanaan pembelajaran a. Pendahuluan : 1. 2. 3. 4. b. Inti 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. c. Penutup 1. 2.		
Rerata skor :			

Keterangan :

0-60 : kurang

61-70 : cukup

71-80 : baik

81-100 : amat baik

Komponen pembelajaran tersebut harus diisi oleh guru. Guru harus mengisi sesuai dengan kondisi pembelajaran di kelas. Setelah diisi baru supervisor akan menilai kinerja guru tersebut.

- k. Format 11 ini menjelaskan tentang hasil keseluruhan supervisi. Berikut adalah tabel penjelasannya:

Tabel 4.8: Dokumen supervisi format 11

No	Nama guru	Mapel	Kelas	Hasil skor	Catatan khusus	Tindak lanjut	Realisasi tindak lanjut

Untuk format 11 berfokus pada tindak lanjut. Jika nanti hasil atau penilaian yang didapat oleh guru masih kurang, tindak lanjutnya adalah guru harus mengikuti kegiatan atau pelatihan sumber daya guru agar ketika pelaksanaan supervise pendidikan semua aspek penilaian terpenuhi akan tetapi jika penilaian yang didapat oleh guru sudah tercapai, maka harus dipertahankan dan dimonitoring supaya pembelajaran terlaksana dengan efektif dan efisien.

Pada dokumen supervisi pendidikan ini terdapat lembar penilaian rencana pembelajaran yang dilakukan saat pelaksanaan pembelajaran berlangsung. Berikut adalah poin-poin yang dinilai:

1. Membuka kegiatan pembelajaran aspek yang dinilai adalah bagaimana guru :
 - Menyampaikan materi
 - Memotivasi siswa untuk memulai pembelajaran
 - Menyampaikan kompetensi yang harus dicapai siswa

2. Mengelola kegiatan pembelajaran inti. Aspek yang dinilai adalah bagaimana guru :

- Menguasai materi pembelajaran
- Memberi contoh/ilustrasi/analogi
- Menggunakan sumber, alat, media pembelajaran
- Mengarahkan siswa untuk aktif berpartisipasi
- Memberi penguatan
- Melaksanakan pembelajaran dengan logis/teratur
- Merespon secara positif keingintahuan siswa
- Menunjukkan antusiasme/gairah mengajar

3. Mengorganisasikan waktu, siswa, sumber dan alat/media pembelajaran. Aspek yang dinilai adalah bagaimana guru:

- Mengatur penggunaan waktu
- Melaksanakan pengorganisasian siswa
- Menyiapkan sumber dan alat bantu/media pembelajaran

4. Melaksanakan penilaian. Aspek yang dinilai adalah bagaimana guru:

- Melaksanakan penilaian proses
- Melaksanakan penilaian hasil/akhir

5. Menutup kegiatan pembelajaran. Aspek yang dinilai adalah bagaimana guru:

- Merangkum materi
- Memberi evaluasi/tindak lanjut

6. Penampilan guru. Aspek yang dinilai adalah penampilan dan sikap guru dalam kegiatan pembelajaran

Kemudian, disamping menilai kinerja guru pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran, supervisor juga menilai keterampilan guru dalam melaksanakan hubungan pribadi yang dibuktikan dengan adanya lembar penilaian melaksanakan hubungan pribadi. Berikut adalah hal-hal yang dinilai dan dievaluasi:

1. Membantu mengembangkan perilaku positif pada diri siswa, yakni bagaimana guru:
 - Membantu siswa untuk menyadari kekuatan dan kelemahan diri
 - Membantu siswa untuk menumbuhkan rasa kepercayaan pada diri sendiri
 - Membantu siswa untuk dapat mengekspresikan perasaan dan pikiran
 - Menunjukkan simpati
 - Menunjukkan keramahan dan menghargai orang lain
2. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan pembelajaran, yakni bagaimana guru:
 - Menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran
 - Memberikan kesan menguasai materi
 - Menunjukkan kemantapan mengajar
3. Mengelola interaksi dalam kelas, yakni bagaimana guru:
 - Mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi
 - Menciptakan iklim mengajar yang kondusif

Kegiatan supervisi ini dilaksanakan 1 tahun sekali dan disupervisi oleh kepala sekolah dan waka kurikulum. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, ST, S.Kom mengenai supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Guru Kepanjen:

Supervisor kita adalah kepala sekolah dan waka kurikulum, jadi guru-guru mapel semua disupervisi oleh kepala sekolah dan kurikulum. Jadi ini namanya supervisi mandiri ya, kita juga ada supervisi dari pengawas SMK. Pelaksanaannya kegiatan supervisi ini setiap tahun. Untuk bab yang disupervisi yakni kegiatan pembelajaran di kelas ya, mulai dari kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir. Sebelum kepala sekolah dan kurikulum melakukan supervise itu terlebih dahulu melihat administrasi

bapak ibu guru mapel, melihatnya dari RPP, jadi mencocokkan saja apakah guru mengajar sesuai dengan RPP atau tidak, jadi seperti identitas sekolah, nama mapel, jurusan, kelas itu dicocokkan semua, jangan sampai misalnya saya mengajar simkomdig (simulasi komunikasi digital) terus saya membawa RPP matematika jadi kan tidak cocok. Maka dari itu harus ada kecocokan.¹¹⁰

Supervisi pendidikan ini dilaksanakan secara mandiri di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dengan supervisor kepala sekolah dan waka kurikulum dan diadakan setiap tahun. Supervisi ini berfokus pada kegiatan pembelajaran di kelas yang akan ditinjau langsung oleh kepala sekolah dan waka kurikulum mengenai kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir pembelajaran. Disamping itu guru harus menyiapkan RPP yang nantinya disesuaikan ketika kegiatan pembelajaran sedang berlangsung.

5. Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan supervisi pendidikan

Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut dari hasil kegiatan supervise pendidikan dijelaskan pada format 11 pada dokumen penilaian kinerja guru.¹¹¹

d. Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP)

1. Pelaksanaan analisis kebutuhan kegiatan PKP

Pelaksanaan analisis kebutuhan pada kegiatan PKP khusus untuk jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran ini berdasarkan dokumentasi sertifikat kegiatan PKP yang dilaksanakan guru produktif menjelaskan bahwa yang menjadi kebutuhan guru adalah peningkatan

¹¹⁰Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 9 April 2021

¹¹¹ Dokumentasi evaluasi dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 29 Maret 2021

kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pendalaman materi materi pembelajaran.¹¹²

2. Pelaksanaan rancangan kegiatan PKP

Karena pelatihan PKP ini dilaksanakan diluar sekolah berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB selaku ketua jurusan OTKP rancangan kegiatannya dimulai dari guru memperoleh informasi pelatihan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang. Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB:

Kita memperoleh informasi dahulu sebelum melaksanakan kegiatan PKP ini dari pihak dinas pendidikan Kabupaten Malang. Informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran. Jadi guru produktif jurusan OTKP ini wajib mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan tersebut karena sudah mengetahui informasinya kegiatannya.¹¹³

Jadi rancangan kegiatan PKP bidang perkantoran ini karena pelaksanaannya diluar sekolah maka guru memperoleh informasi kegiatan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang yang informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran.

3. Pelaksanaan pengesahan kegiatan PKP

Berdasarkan hasil dokumentasi surat tugas kegiatan PKP ini sudah ditandatangani oleh kepala sekolah disamping dokumen tersebut, guru yang sudah melaksanakan kegiatan PKP ini dengan menyusun RPP secara benar maka guru akan mendapatkan sertifikat pelatihan dari dinas pendidikan Kabupaten Malang yang sudah di tanda tangani oleh pihak dinas Pendidikan Kabupaten Malang.¹¹⁴

¹¹² Dokumentasi sertifikat kegiatan PKP guru produktif jurusan OTKP pada tanggal 8 April 2021

¹¹³ Wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati ketua jurusan OTKP SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 8 April 2021

¹¹⁴ Dokumentasi sertifikat kegiatan PKP pada tanggal 8 April 2021

4. Pelaksanaan tahap implementasi kegiatan PKP

Setelah disetujui dan disahkan dilanjutkan dengan pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini khusus untuk jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP) yang membahas tentang pengarahan dan penyusunan RPP mata pelajaran manajemen perkantoran. Berikut adalah hasil wawancara dengan ibu Indah Kusumawati, S.AB selaku ketua jurusan OTKP di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

Kita melaksanakan PKP ini mas di SMK Negeri 1 Turen sesuai dengan surat tugas yang ditandatangani kepala sekolah dan ini pesertanya seluruh guru produktif OTKP se Kabupaten Malang. Jadi kita disana itu melaksanakan membuat RPP secara benar mapel otomatisasi tata kelola humas dan keprotokolan yang nanti mendapat arahan dari dosen salah satu perguruan tinggi di Malang. Sebelum mendapat arahan, kita para guru mengumpulkan RPP ke pengawas dan nanti dibahas bersama apa yang dirasa kurang, kalau sudah dibahas baru RPP dibagikan kembali dan kita revisi sesuai hasil diskusi. Jadi bentuk pelatihannya ini seminar begitu mas.¹¹⁵

Dari paparan pada hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa pelatihan PKP ini dilaksanakan *off the job training* yakni kegiatan pelatihan guru yang dilaksanakan diluar sekolah. Kegiatan di PKP ini adalah membuat RPP secara benar yang nanti diarahkan oleh narasumber, berdiskusi bersama dan membuat RPP sesuai dengan hasil diskusi.

Pada kegiatan PKP ini peneliti juga memperoleh dokumen berupa power point materi PKP yang menjelaskan tujuan dan manfaat program PKP ini diadakan. Tujuannya adalah meningkatkan kompetensi siswa melalui pembinaan guru dalam merencanakan, melaksanakan, sampai dengan mengevaluasi pembelajaran yang berorientasi pada keterampilan berpikir tingkat tinggi (*Higher Order Thinking Skills/HOTS*). Keterampilan berpikir tingkat tinggi

¹¹⁵ Wawancara ketua jurusan OTKP SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

merupakan proses keterampilan berpikir secara mendalam dan meluas yang melibatkan pengolahan informasi secara kritis dan kreatif dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang bersifat kompleks dan melibatkan keterampilan menganalisis, mengevaluasi dan mencipta.

5. Pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan PKP

Setelah guru membuat RPP secara benar barulah ada penilaian yang nantinya berhubungan dengan sertifikat kegiatan PKP. Jika sudah dirasa cukup hasilnya maka perlu adanya monitoring dari setiap individu guru akan tetapi jika masih belum maka perlu ikut kembali kegiatan PKP.¹¹⁶

3. Bagaimana hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen?

Manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen memiliki perencanaan dan pelaksanaan analisis kebutuhan, menyusun rancangan pelatihan, mengesahkan program pelatihan, melaksanakan tahap implementasi atau pelaksanaan pelatihan dan yang terakhir adalah hasil evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang tentu saja membuahkan hasil dari penerapannya yaitu meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan demikian, peneliti menemukan data penelitian melalui wawancara dengan tenaga pendidik yang langsung melaksanakan hasil dari pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru. Berikut adalah hasil perencanaan dan pelaksanaan kegiatan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

1. Hasil analisis kebutuhan MGMP

Analisis kebutuhan dari personal guru atau individu guru yakni berdasarkan pelaksanaan dan hasil dokumentasi menyatakan bahwa

¹¹⁶ Dokumentasi lembar kerja kegiatan PKP pada tanggal 8 April 2021

hasil analisis kebutuhan dari MGMP adalah guru membutuhkan kemampuan menyusun kisi-kisi penulisan soal ujian satuan pendidikan dengan baik dan benar sesuai arahan pematari pada kegiatan MGMP.¹¹⁷

2. Hasil rancangan kegiatan MGMP

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak David Anggik, S.Pd tentang pelaksanaan rancangan kegiatan MGMP dapat diperoleh hasil bahwa karena informan ditugaskan sebagai pematari maka rancangan kegiatannya adalah menyiapkan materi. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak David Anggik, S.Pd mengenai hasil rancangan kegiatan MGMP:

Jadi saya kan ditugaskan sebagai pematari di kegiatan MGMP otomatis rancangan kegiatan yang saya buat selain menyiapkan materi, berkoordinasi dengan pematari yang lain, menentukan waktu dan tempat pelaksanaan kita juga menetapkan sasaran MGMP misalnya, sasarannya adalah guru harus bisa mempraktikan arsip elektronik pada mata pelajaran kearsipan maka otomatis materi yang kita berikan tentang arsip elektronik dan media yang kita gunakan kita upayakan mendukung kegiatan MGMP dalam rangka mencapai sasaran kegiatan MGMP tersebut.¹¹⁸

Jadi hasil rancangan kegiatan MGMP adalah menyiapkan materi MGMP, berkoordinasi dengan pematari yang lain, menentukan waktu dan tempat pelaksanaan, menggunakan media yang mendukung kegiatan MGMP dan menetapkan sasaran MGMP.

3. Hasil pengesahan kegiatan MGMP

Dijelaskan pada pelaksanaan pengesahan MGMP melalui dokumen surat tugas guru menjalankan kegiatan pelatihan MGMP tersebut yang sudah di tandatangani oleh kepala sekolah.¹¹⁹

¹¹⁷ Dokumentasi kisi-kisi penulisan soal ujian satuan pendidikan pelatihan MGMP pada tanggal 22 Februari 2021

¹¹⁸ Wawancara Bapak David Anggik guru produktif jurusan OTKP pada tanggal 29 Maret 2021

¹¹⁹ Dokumentasi surat tugas MGMP pada tanggal 22 februari 2021

4. Hasil implementasi kegiatan MGMP

Sebagai bahan paparan data penelitian pada fokus penelitian yang ketiga ini, peneliti juga menggali hasil penerapan dari kegiatan MGMP untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Berikut adalah hasil wawancara dengan ibu Ika Yuliawati, S.Pd terkait dengan hasil pelaksanaan MGMP:

Sangat berpengaruh sekali mas kegiatan MGMP dengan mutu pembelajaran di kelas. Yang terpenting kita mengacu apa yang disampaikan di kegiatan MGMP itu. Jadi ya, saya ini kan guru PKn yang termasuk mata pelajaran normatif. Pelajaran normatif kan yang ditekankan itu norma perilaku yang baik dan seterusnya. Kalau hanya kita menyajikan teori saja kepada siswa, siswa tidak dikasih prakteknya nanti kan percuma saja. Jadi karena ini SMK, siswa dituntut memiliki keterampilan yang nanti lulusannya bekerja didunia kerja, siswa harus memiliki sikap dan perilaku yang baik didalam dunia kerja, capaian ini sudah sesuai dengan RPP yang kita buat di kegiatan MGMP.¹²⁰

Untuk hasil MGMP terhadap peningkatan mutu pembelajaran karena ini mata pelajaran normatif yang dimana tujuannya adalah bagaimana siswa mempunyai *attitude* atau sikap yang baik di lingkungan kerja RPP yang dibuat oleh guru pada kegiatan MGMP harus tercantum ada penanaman materi tentang *attitude* atau sikap yang baik di lingkungan kerja.

Selain harus menjelaskan praktek kepada siswa, hasil dari pelatihan MGMP tersebut adalah keseragaman kemampuan guru, berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak David Anggik Anggada, S.Pd:

¹²⁰ Wawancara dengan Ibu Ika Yuliawati guru normatif mata pelajaran PKn pada tanggal 29 Maret 2021

Hasilnya itu ada keseragaman kemampuan antar guru ya, karena di kegiatan MGMP itu tidak hanya guru yang muda tetapi juga guru yang senior yang sudah lama mengajar juga ikut dan guru-guru tersebut akan saling *sharing* kalau guru senior nanti membagikan pengalamannya kalau guru yang junior atau guru yang baru-baru atau yang masih muda biasanya *sharing* tentang teknologi karena untuk meningkatkan mutu pembelajaran kita tidak bisa lepas dari yang namanya teknologi atau metode-metode pembelajaran yang baru, kalau dampaknya saya rasa pasti ada tapi signifikan atau tidaknya tergantung individu masing-masing.¹²¹

Jadi guru-guru pada forum MGMP ini memiliki satu tujuan atau hasil dari pelatihan tersebut yaitu keseragaman kemampuan antar guru yang dimana kegiatan tersebut berdiskusi guru yang senior membagikan pengalamannya dan guru yang junior *sharing* mengenai teknologi yang digunakan pada saat pembelajaran.

5. Hasil evaluasi dan tindak lanjut kegiatan MGMP

Berdasarkan penjelasan dari pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut kegiatan MGMP ini diperoleh hasil bahwa guru mampu menyusun kisi-kisi penulisan soal ujian secara benar. Ketika sudah memperoleh hasil tersebut maka guru harus melakukan pengendalian diri untuk menjaga hasil dari pelatihan MGMP.

b. Asosiasi bengkel

1. Hasil analisis kebutuhan asosiasi bengkel

Dari hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom bahwa hasil dari analisis kebutuhan asosiasi bengkel adalah 2 kebutuhan guru yaitu kebutuhan guru menambahkan materi pembelajaran sesuai materi lingkungan kerja dan menyesuaikan kompetensi guru dengan kompetensi lingkungan kerja. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto mengenai hasil analisis kebutuhan kegiatan asosiasi bengkel:

¹²¹ Wawancara dengan Bapak David Anggik Guru Produktif jurusan OTKP pada tanggal 29 Maret 2021

Jadi memang untuk SMK ini kan para lulusan dibutuhkan di dunia usaha dan dunia industri atau DU/DI karena dibutuhkan itu mau tidak mau kita para guru menyesuaikan kompetensi dengan kebutuhan DU/DI dan pada pembelajaran kita akan menambah materi sesuai dengan lingkungan kerja. Jadi hasil analisis kebutuhan asosiasi bengkel ini adalah kompetensi guru harus menyesuaikan kebutuhan DU/DI dan penambahan materi sesuai dengan lingkungan kerja. Seperti kemarin kita ada pelatihan asosiasi bengkel mengenai pelayanan bengkel kan pelayanan bengkel ini nanti sangat dibutuhkan di dunia kerja maka ketika guru mengikuti pelatihan tersebut diharapkan guru memiliki kompetensi tentang pelayanan bengkel yang baik dan menambahkan materi pelayanan bengkel pada RPP atau pembelajaran siswa.¹²²

Jadi hasil dari analisis kebutuhan pada kegiatan asosiasi bengkel ini guru diharapkan mempunyai kompetensi tentang pelayanan bengkel dengan baik dan penambahan materi tentang pelayanan bengkel pada kegiatan pembelajaran siswa.

2. Hasil rancangan kegiatan asosiasi bengkel

Dari hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti, hasil dari rancangan kegiatan asosiasi bengkel ini dijelaskan pada surat pengajuan yang isinya adalah:¹²³

- Kesepakatan antara kedua belah pihak dibuktikan dengan tanda tangan surat kesepakatan latihan
- Penetapan sasaran latihan yaitu guru memiliki kompetensi pelayanan bengkel dan penambahan materi pelayanan bengkel pada kegiatan pembelajaran
- Penentuan waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan diluar sekolah dan diluar jam sekolah.

¹²² Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 22 Februari 2021

¹²³ Hasil dokumentasi kegiatan pelatihan asosiasi bengkel SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 23 April 2021

3. Hasil pengesahan kegiatan asosiasi bengkel

Sesuai dengan hasil wawancara pada pelaksanaan kegiatan pengesahan dan dokumentasi persetujuan antara kedua belah pihak yakni pihak sekolah dan pihak bengkel hasil pengesahan kegiatan tersebut disetujui oleh kedua pihak jika tidak disetujui oleh pihak bengkel atau dunia kerja maka akan berdampak pada kegiatan prakerin siswa yang nantinya siswa tidak bisa melaksanakan kegiatan prakerin di bengkel tersebut.¹²⁴

4. Hasil tahap implementasi kegiatan asosiasi bengkel

Pelaksanaan pelatihan guru produktif jurusan TKR ini juga memperoleh hasil yang baik terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom mengenai hasil dari pelatihan asosiasi bengkel ini:

Ya kita mendapatkan hasil para guru produktif jurusan TKR ini guru produktif dapat meningkatkan wawasan guru di bidang kejurannya agar guru mengetahui dan bisa mengatasi permasalahan-permasalahan kejuruan pada saat pembelajaran. Ini secara langsung dapat meningkatkan kompetensi profesional guru produktif jurusan TKR sesuai kebutuhan dunia kerja.¹²⁵

Dari pelaksanaan kegiatan asosiasi bengkel bagi guru produktif jurusan TKR ini menumbuhkan hasil guru produktif dapat meningkatkan wawasan di bidang kejurannya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan agar guru mengetahui dan bisa mengatasi permasalahan-permasalahan kejuruan pada saat pembelajaran.

5. Hasil evaluasi dan tindak lanjut kegiatan asosiasi bengkel

Hasil evaluasi dan tindak lanjut terlebih dahulu melihat hasil implementasi atau pelaksanaan kegiatan asosiasi bengkel yaitu peningkatan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan dunia kerja

¹²⁴ Dokumentasi surat pengajuan kegiatan asosiasi bengkel pada tanggal 23 April 2021

¹²⁵ Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 22 Februari 2021

dan peningkatan mutu pembelajaran dengan penambahan materi pembelajaran dari dunia kerja. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom sebagai berikut:

Bahkan masalah kurikulum pun, kan sudah ada patokannya yaitu K-13 revisi dan kita sudah mengikuti kurikulum K-13 revisi tersebut tapi tetap bisa dirubah, dirubah sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI). Contohnya dengan memberi materi muatan lokal yang berkaitan dengan kebutuhan DU/DI sebagai contoh di jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) kalau mengikuti K-13 revisi itu tidak ada materi sepeda motor, jadi murni kendaraan ringan saja, tapi ternyata kebutuhan lulusan ini nanti setelah mereka terjun di DU/DI itu juga perlu diberikan materi sepeda motor, sehingga kompetensi guru itu mengikuti kebutuhan DU/DI.¹²⁶

Evaluasi dan tindak lanjutnya adalah karena menambah materi pembelajaran pada kurikulum atau materi otomatis kurikulum yang digunakan bersifat fleksibel artinya tidak kaku atau materi pembelajaran menyesuaikan kebutuhan dunia kerja.

c. Supervisi pendidikan

1. Hasil analisis kebutuhan kegiatan supervisi pendidikan

Hasil dari kegiatan analisis kebutuhan pada supervisi pendidikan ini adalah guru membutuhkan peningkatan kompetensi keguruan dan kinerjanya saat melaksanakan pembelajaran khususnya keterampilan mengajar guru yang semua kebutuhan tersebut sudah terlampir dalam dokumen penilaian kinerja guru SMK NU Sunan Giri Kepanjen.¹²⁷

2. Hasil rancangan kegiatan supervisi pendidikan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti hasil rancangan kegiatan supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dimulai dari rapat internal sekolah mengenai supervisi pendidikan yang

¹²⁶ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen, *Ibid*

¹²⁷ Dokumentasi supervisi pendidikan, *Ibid*

diikuti seluruh guru produktif, adaptif dan normatif, pembuatan dokumen penilaian kinerja guru yang terdapat 11 format penilaian, penetapan waktu pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan 1 tahun sekali, pengesahan kegiatan dengan ditandatangani format penialai oleh kepala sekolah sebagai supervisor, pelaksanaan supervisi, serta hasil dan tindak lanjut.¹²⁸

3. Tahap implementasi hasil kegiatan supervisi pendidikan

Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S,T, S.Kom mengenai peningkatan mutu pembelajaran melalui supervisi pendidikan:

Untuk penilaian supervisi ini kita menggunakan dokumen yaitu penialaian kinerja guru bahwa pada dokumen tersebut terdapat format tertentu yang semua hasilnya ada pengevaluasian. Nanti evaluasi itu berupa tindak lanjut atau monitoring. Kalau mendapatkan hasil yang kurang guru harus mengevaluasi diri dengan mengikuti kegiatan pengembangan guru lagi, seperti MGMP dan seterusnya. Kalau hasil yang didapatkan sudah cukup, maka guru harus mempertahankan kompetensinya agar mutu pembelajaran bisa tercapai. Kalau yang berkaitan dengan pembelajaran siswa, di format 8 sudah dijelaskan bahwa guru mengambil sampel atau contoh siswa yang nanti dinilai apakah siswa tersebut aktif, tanggung jawab, disiplin dalam mengikuti pembelajaran dan memusatkan perhatian pada materi pembelajaran.¹²⁹

Pernyataan yang dijelaskan oleh Bapak Mujiyanto, ST, S.Kom tersebut sesuai dengan dokumen supervise yakni pada format 8 mengenai penilaian siswa. Berikut adalah hasil dokumen format 8:

¹²⁸ Observasi kegiatan supervisi pendidikan SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 29 maret 2021

¹²⁹ Wawancara dengan Bapak Mujiyanto waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 9 April 2021

Instrumen observasi siswa pada proses pembelajaran

Tabel 4.9: Penilaian Pembelajaran Siswa

No	Nama	Kegiatan				Skor	Nilai	Ket
		1	2	3	4			
1	Adi kurniawan	3	2	3	4	12	$\frac{12}{16} = 75$	A
2	Ahmad Adib	3	3	3	4	13	$\frac{13}{16} = 81$	A
3	Andika	4	4	4	4	16	$\frac{16}{16} = 100$	SA
4	Ardi S	2	3	3	3	11	$\frac{11}{16} = 68$	CA
5	M. Firmansyah	2	2	3	4	11	$\frac{11}{16} = 68$	CA
Jumlah		14	14	16	19			

Keterangan

1. Berpartisipasi aktif
2. Tanggung jawab
3. Disiplin dalam mengikuti pembelajaran
4. Memusatkan perhatian pada materi pembelajaran

Kriteria skor penilaian		Kriteria keaktifan siswa	
Nilai	Sebutan	Kuantitatif	Kualitatif
1	Tidak Aktif	37-52	Kurang Aktif (KA)
2	Kurang Aktif	53-68	Cukup Aktif (CA)
3	Aktif	69-84	Aktif (A)
4	Sangat Aktif	85-100	Sangat Aktif (SA)

d. Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP)

1. Hasil analisis kebutuhan kegiatan PKP

Sesuai dengan dokumentasi yang diperoleh peneliti bahwa hasil analisis kebutuhan pada kegiatan PKP ini adalah guru dapat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan arahan pematiri dan pendalaman materi pembelajaran bidang perkantoran.¹³⁰

2. Hasil rancangan kegiatan PKP

Karena pelatihan PKP ini dilaksanakan diluar sekolah berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB selaku ketua jurusan OTKP rancangan kegiatannya dimulai dari guru memperoleh informasi pelatihan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang. Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB:

Kita memperoleh informasi dahulu sebelum melaksanakan kegiatan PKP ini dari pihak dinas pendidikan Kabupaten Malang. Informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran. Jadi guru produktif jurusan OTKP ini wajib mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan tersebut karena sudah mengetahui informasinya kegiatannya.¹³¹

Jadi hasil rancangan kegiatan PKP bidang perkantoran ini karena pelaksanaannya diluar sekolah maka guru memperoleh informasi kegiatan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang yang informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran.

3. Hasil pengesahan kegiatan PKP

Hasil pengesahan kegiatan ini karena kegiatan tersebut diadakan diluar sekolah maka SMK NU Sunan Giri mengeluarkan

¹³⁰ Dokumentasi sertifikat kegiatan PKP pada tanggal 8 April 2021

¹³¹ Wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati ketua jurusan OTKP SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 8 April 2021

surat tugas dan surat perjalanan dinas kepada guru yang melaksanakan kegiatan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran yang nantinya guru tersebut menyerahkan dokumen suratnya kepada pihak penyelenggara kegiatan PKP.¹³²

4. Hasil implementasi kegiatan PKP

SMK NU Sunan Giri Kepanjen juga mengikuti pelatihan yang bersifat *off the job training* yakni pelatihan yang dilaksanakan diluar sekolah. seperti kegiatan PKP bidang pekantoran yang dilaksanakan oleh guru produktif jurusan OTKP. Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB mengenai peningkatan mutu pembelajaran siswa melalui kegiatan PKP:

Maaf ya mas ya, kita sudah membikin RPP dari arahan pemateri pada kegiatan PKP, akan tetapi pelaksanaannya tidak sama. Kebanyakan begitu kan, terus anak-anak yang sudah kerja saya tanya, bagaimana di buku tadi dengan yang saya jelaskan sesuai dengan kondisi dunia kerja mana yang lebih sesuai ? ternyata mereka jawab yang lebih sesuai yang dijelaskan bu Indah tadi. Jadi siswa lebih banyak saya ajak di dunia kerja karena ini yang lebih efektif agar siswa mengetahui kondisi lingkungan kerjanya nanti saat sudah lulus. Terus, jika kita melihat kompetensi dasar siswa yang harus dicapai, misalnya pada pelayanan konsumen di mapel kehumasan dan keprotokolan, kompetensi dasarnya adalah siswa dapat melayani konsumen secara baik, maka untuk mencapai kompetensi dasar tersebut siswa sangat perlu dikenalkan langsung di dunia kerja selain belajar melalui materi dari buku.¹³³

Jadi pada hasil pelaksanaan pembuatan RPP pada kegiatan PKP ini masih belum sesuai dengan kondisi dunia kerja. Maka dari itu guru produktif harus mengetahui kondisi lingkungan kerja siswa

¹³² Dokumentasi surat tugas dan surat perjalanan dinas kegiatan PKP pada tanggal 8 April 2021

¹³³ Wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati ketua jurusan OTKP SMK NU Sunan Giri Kepanjen pada tanggal 8 April 2021

sehingga pembelajaran didalam kelas dapat disesuaikan antara RPP dengan lingkungan kerja.

Disamping lingkungan kerja, aspek yang mendukung untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui peningkatan kompetensi guru dalam kegiatan pengembangan kompetensi guru. Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak David Anggik Anggada, S.Pd:

Waktu saya mengisi pelatihan guru tentang arsip elektronik itu kebetulan yang datang itu tidak semuanya guru mata pelajaran kearsipan, terus yang mengajar mata pelajaran kearsipan juga belum tentu besoknya atau dalam waktu dekat itu materinya tentang arsip elektronik tetapi saya yakin kompetensi atau ilmu yang sudah kita berikan kepada para guru pasti akan dipraktekan karena biasanya juga di forum whatsapp itu kadang materi yang sudah kita ajarkan itu lusa atau beberapa bulan berikutnya pasti ada yang menanyakan pak ini cara buka aplikasinya gimana ya.¹³⁴

Jadi kompetensi yang sudah diajarkan kepada guru-guru yang mengikuti pelatihan arsip elektronik ini akan dipraktekan pada kegiatan pembelajaran siswa agar peningkatan mutu pembelajaran melalui kompetensi guru tercapai.

H. Temuan hasil penelitian

- a. Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran yang berada di SMK NU Sunan Giri Kepanjen sudah baik dan terencana mulai dari rapat koordinasi kegiatan pengembangan guru, menganalisis kebutuhan guru yang disesuaikan dengan Dunia Usaha dan Dunia Kerja, menyusun urutan kegiatan pengembangan guru mulai dari kerja sama dunia kerja samapai penentuan waktu dan tempat pelatihan, mengesahkan program pengembangan guru melalui MOU dengan dunia kerja, tahap implementasi atau pelaksanaan kegiatan pengembangan guru dengan berbagai bentuk pelatihan

¹³⁴ Wawancara dengan Bapak David Anggik Guru Produktif jurusan OTKP pada tanggal 29 Maret 2021

selanjutnya tahap evaluasi atau tindak lanjut yang meliputi monitoring kegiatan pembelajaran dan mengikuti pelatihan kembali.

- b. Pelaksanaan perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen memiliki berbagai macam bentuk pelaksanaan kegiatan pengembangan guru mulai dari

- Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Analisis kebutuhan MGMP adalah guru membutuhkan kemampuan dan pengetahuan bagaimana menyusun kisi-kisi soal ujian dengan benar, rancangan kegiatan MGMP terdiri dari menyiapkan materi, berkoordinasi dengan pemateri yang lain, menentukan sasaran pelatihan dan merencanakan waktu dan pelaksanaan kegiatan, pengesahan kegiatan MGMP dibuktikan dengan surat tugas guru yang melaksanakan MGMP, implementasi kegiatan MGMP terdiri dari pembuatan kisi-kisi soal ujian, pembuatan kalender pendidikan dan *sharing* dengan sesama guru, evaluasi kegiatan MGMP melihat hasilnya, jika hasil pelatihan dirasa sudah cukup maka perlu adanya monitoring dari setiap individu guru, jika masih belum tercapai maka guru diharapkan mengikuti kegiatan MGMP selanjutnya.

- Asosiasi bengkel

Analisis kebutuhan kegiatan asosiasi bengkel ini adalah guru menambahkan materi pembelajaran dan meningkatkan kompetensi profesional guru sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, rancangan kegiatan asosiasi bengkel ini pengajuan surat ke pihak dunia kerja, penetapan sasaran dan penentuan waktu dan tempat kegiatan, pengesahan kegiatan asosiasi bengkel yakni pihak sekolah dan pihak bengkel menyetujui karena akan berdampak pada kegiatan prakerin siswa, implementasi kegiatan asosiasi bengkel ini dilaksanakan oleh guru produktif jurusan TKR dan praktisi

bengkel yang membahas tentang permasalahan kejuruan, waktu dan pelaksanaan asosiasi bengkel dilaksanakan diluar jam kerja dan diluar sekolah, tindak lanjut dari pelatihan asosiasi bengkel ini adalah dari pihak sekolah dan pihak bengkel bisa bekerja sama mengadakan pelatihan siswa melalui pendidikan sistem ganda.

- **Supervisi pendidikan**

Analisis kebutuhan pada kegiatan supervisi pendidikan adalah guru membutuhkan peningkatan kompetensi keguruan dan kinerjanya saat melaksanakan pembelajaran khususnya keterampilan mengajar guru, rancangan kegiatan supervisi pendidikan dimulai dari rapat internal sekolah mengenai supervisi pendidikan yang diikuti seluruh guru produktif, adaptif dan normatif, pembuatan dokumen penilaian kinerja guru yang terdapat 11 format penilaian, penetapan waktu pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan 1 tahun sekali, pengesahan kegiatan dengan ditandatangani format penilai oleh kepala sekolah sebagai supervisor, pelaksanaan supervisi, serta hasil dan tindak lanjut.

- **Peningkatan Kompetensi Pembelajaran**

Analisis kebutuhan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran yang menjadi kebutuhan guru adalah peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pendalaman materi materi pembelajaran. Rancangan kegiatan PKP ini guru memperoleh informasi kegiatan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang yang informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran. Pengesahan kegiatan PKP ini dimulai dari surat tugas guru yang sudah ditandatangani oleh kepala sekolah serta perolehan sertifikat pelatihan, kegiatan pelatihan guru yang dilaksanakan diluar sekolah. Pelaksanaan Kegiatan di PKP ini adalah membuat

RPP secara benar yang nanti diarahkan oleh narasumber, berdiskusi bersama dan membuat RPP sesuai dengan hasil diskusi, Setelah guru membuat RPP secara benar barulah ada penilaian yang nantinya berhubungan dengan sertifikat kegiatan PKP. Evaluasi dan tindak lanjut dari kegiatan PKP ini Jika sudah dirasa cukup hasilnya maka perlu adanya monitoring dari setiap individu guru akan tetapi jika masih belum maka perlu ikut kembali kegiatan PKP.

- c. Hasil dari perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan guru adalah peningkatan mutu pembelajaran. Pertama melalui kegiatan supervisi pendidikan dijelaskan bahwa kalau dirasa hasil dari penilaian kegiatan pembelajaran kurang, maka guru akan mengikuti kegiatan pelatihan lagi untuk mengembangkan kompetensinya dalam mengajar, jika hasil dari penilaian cukup maka guru harus mempertahankan dan memonitoring kompetensi mengajarnya dan pada format 8 di dokumen supervisi pendidikan guru mengambil 5 sampel siswa untuk melihat apakah siswa tersebut aktif, disiplin dan memusatkan perhatian dalam pembelajaran atau tidak. Selanjutnya hasil dari kegiatan MGMP yakni melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan dan keseragaman kemampuan antar guru. Selanjutnya hasil dari kegiatan PKP yakni membuat RPP yang disesuaikan dengan lingkungan kerja sehingga siswa dapat mencapai kompetensi dasar mata pelajaran. Selanjutnya adalah hasil dari program asosiasi bengkel yakni mendapatkan hasil bahwa guru dapat meningkatkan wawasan kejuruannya yakni mengetahui dan bisa mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pembelajaran. Terakhir adalah hasil dari rapat guru yaitu guru melatih komunikasinya dengan baik melalui menyampaikan ide atau gagasan dalam rapat maupun didalam pembelajaran dengan tujuan guru memiliki kemampuan berkomunikasi sosial secara efektif dengan kepala sekolah, teman sejawat, siswa serta masyarakat.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen

Kegiatan perencanaan pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri ini terencana secara jelas. Sekolah ini mempunyai kepedulian terhadap tenaga pendidik terhadap mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui berbagai kegiatan yang meliputi:

1. Rapat pengembangan tenaga pendidik

Kepala sekolah merencanakan kegiatan pengembangan guru ini dimulai dari rapat pengembangan guru terlebih dahulu. Rapat pengembangan ini diadakan 1 minggu sebelum kegiatan dilaksanakan. Pada kegiatan tersebut kepala sekolah, waka kurikulum serta guru lainnya membahas beberapa poin perencanaan pengembangan guru yang meliputi:

- a. Kepala sekolah dan para guru memperoleh informasi dari dinas pendidikan Kabupaten Malang bahwa akan diadakannya pengembangan sumber daya guru pada tempat yang ditentukan lalu disampaikan pada rapat pengembangan sumber daya guru.
- b. Selanjutnya menganalisis kebutuhan guru yaitu waka kurikulum menyesuaikan setiap guru terhadap kegiatan pengembangan yang dilaksanakan selanjutnya mengamati kemampuan guru dari segi mengajar dan memotivasi siswa. Setelah diamati waka kurikulum mencatat apa saja kebutuhan pengembangan yang dibutuhkan guru. Selanjutnya waka kurikulum melaporkan pada saat rapat pengembangan guru.
- c. Setelah menganalisis kebutuhan dan penyesuaian, kepala sekolah memberi tugas kepada kepala tata usaha (TU) untuk membuatkan

surat tugas pelaksanaan kegiatan pengembangan guru dan surat perintah perjalanan dinas kepada guru terkait. Surat-surat tersebut di tanda tangani oleh kepala sekolah

- d. Setelah rapat perencanaan kegiatan pengembangan selesai, guru terkait harus dan wajib melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya guru pada waktu dan tempat yang ditentukan.

Kegiatan rapat tersebut didukung secara penuh dengan perencanaan pengembangan sumber daya guru melalui proses yang signifikan diantaranya adalah :

- a. Menganalisis kebutuhan

Rencana menganalisis kebutuhan dalam konteks mengembangkan sumber daya guru ini di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yang meliputi menganalisis diri guru dan menganalisis kebutuhan lingkungan kerja. Dalam menganalisis guru disini hal apa yang perlu dikembangkan dalam diri guru tersebut. kepala sekolah juga harus mengetahui hal apa yang perlu dikembangkan tenaga pendidiknya melalui kegiatan analisis kebutuhan. Selain dari internal guru, analisis selanjutnya adalah analisis lingkungan kerja atau external. Dalam analisis tersebut hal apa yang dibutuhkan di lingkungan kerja maka guru harus menyesuaikan kompetensinya dengan lingkungan kerja tersebut sehingga dapat menunjang penyampaian pembelajaran di kelas.

- b. Menyusun rancangan kegiatan pelatihan

Dalam rancangan kegiatan pelatihan ini pihak melihat bentuk pelatihan terlebih dahulu. Jika bentuk latihannya diadakan diluar sekolah atau pelatihan dengan lingkungan kerja atau DU/DI, maka urutan yang pertama adalah pengajuan dahulu ke pihak DU/DI sesuai kebutuhan (materi pelatihan yang disampaikan),

menentukan waktu pelatihan, menentukan sasaran atau tujuan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan dilanjutkan tahap evaluasi.

c. Mengesahkan program pelatihan

Program pengembangan ini disahkan oleh pihak yayasan pada kegiatan rapat pengembangan jika kegiatan program pengembangan ini dilakukan secara mandiri artinya dilakukan di tempat kerja atau sekolah. Jika program pengembangan tersebut diadakan diluar sekolah atau lingkupnya besar maka pihak SMK NU Sunan Giri Kepanjen harus membuat pengajuan proposal kegiatan pengembangan guru dan harus disetujui oleh kedua belah pihak.

d. Tahap implementasi

Tahap implementasi ini merupakan pelaksanaan kegiatan pengembangan guru. SMK NU Sunan Giri melaksanakan berbagai teknik pengembangan guru diantaranya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), asosiasi bengkel, supervisi pendidikan, Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP), rapat antar guru, rapat dengan komite sekolah dan wali murid, mendatangkan pematari atau praktisi dari DU/DI (lingkungan kerja).

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa ditinjau dari sudut manajemen secara umum rencana atau proses pengembangan sumber daya guru meliputi :¹³⁵

1. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan guru, menyusun program-program pengembangan, kepala sekolah harus mengetahui masalah-masalah yang dihadapi guru sehingga dengan menganalisis kebutuhan, kegiatan pengembangan lebih terarah dan tepat dalam menetapkan sasaran.

¹³⁵ Moch. Sya'roni Hasan, *Manajemen Pengembangan tenaga pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang*, Vol. 3, No. 1, Maret 2012, hal

2. Menyusun rancangan instruksional

Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan.

3. Mengesahkan program pengembangan

Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

4. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru yang menggunakan berbagai teknik pengembangan misalnya, MGMP, rapat antar guru, diklat fungsional dan seminar.

5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Tahap ini merupakan tahap yang tidak bisa lepas dari suatu kegiatan pengembangan sumber daya guru karena program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan mengajar dan hasil belajar, reaksi guru terhadap program pengembangan dan perilaku kinerja guru setelah mengikuti program pengembangan sumber daya guru.

Teori perencanaan pengembangan sumber daya guru tersebut sudah diterapkan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum ketika melakukan kegiatan atau program pengembangan sumber daya guru sehingga pengembangan guru ini kegiatannya tersusun karena berhubungan dengan hasil atau tujuan pengembangan sumber daya guru yang telah ditetapkan pada kegiatan perencanaan tersebut. Sebaliknya jika tidak ada perencanaan dalam kegiatan pengembangan guru ini, otomatis pelaksanaan atau tahap implementasi pengembangan guru hanya sekedar dilaksanakan saja dan sangat kurang untuk memenuhi hasil dan tujuan program pengembangan guru pada setiap bentuk latihannya.

B. Pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen

Kegiatan perencanaan pengembangan sumber daya guru sudah disusun secara urut, selanjutnya adalah tahap implementasi atau pelaksanaan perencanaan manajemen sumber daya guru. Berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan guru sudah dilaksanakan baik yang bersifat *on the job training* (kegiatan pelatihan diluar sekolah) maupun *off the job training* (kegiatan pelatihan didalam sekolah). Berikut adalah berbagai kegiatan pengembangan sumber daya guru yang dilaksanakan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

a. Analisis kebutuhan MGMP

Guru dalam mengikuti kegiatan MGMP ini kebutuhannya yaitu guru membutuhkan kemampuan untuk menyusun kisi-kisi penulisan soal ujian satuan pendidikan.

Kebutuhan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa setiap latihan diperlukan adanya analisis kebutuhan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.¹³⁶

b. Rancangan kegiatan MGMP

Hasil rancangan kegiatan MGMP adalah menyiapkan materi MGMP, berkoordinasi dengan pemateri yang lain, menentukan waktu dan tempat pelaksanaan, menggunakan media yang mendukung kegiatan MGMP dan menetapkan sasaran MGMP.

Menyusun rancangan kegiatan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran

¹³⁶ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan.¹³⁷

c. Pengesahan MGMP

Ketika surat tugas telah disahkan oleh kepala sekolah, guru yang bersangkutan menjalankan pelatihan MGMP harus membawa surat tersebut ke tempat pelatihan MGMP agar guru membawa bukti keikutsertaan dan berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan tersebut.

Kegiatan pengesahan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.¹³⁸

d. Tahap implementasi MGMP

Pada kegiatan MGMP ini salah satu guru produktif jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP) di SMK NU Sunan Giri ditugaskan oleh anggota MGMP untuk menjadi pemateri. Sebelum pelaksanaan dimulai beliau menyiapkan materi pengembangan terlebih dahulu serta bermusyawarah dan berkoordinasi dengan praktisi atau narasumber yang lain. Pelaksanaan MGMP mata pelajaran perkantoran Kabupaten Malang ini dilaksanakan minimal 6 bulan sekali atau 1 semester sekali. Tidak hanya guru produktif saja yang melaksanakan kegiatan MGMP, SMK NU Sunan Giri Kepanjen mengembangkan juga kompetensi guru normatif mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan (PKn). Urutan pelaksanaan kegiatannya dimulai dari registrasi atau pendataan peserta selanjutnya adalah mengikuti kegiatan seminar. Kegiatan tersebut membahas bagaimana guru membuat Rencana Pelaksanaan

¹³⁷ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹³⁸ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

Pembelajaran (RPP), *sharing* pengalaman dan membuat soal dan kisi-kisi ujian akan tetapi pelaksanaan MGMP secara offline ini terhambat di masa pandemic covid19 lalu pelaksanaannya diganti secara daring melalui koordinasi di media sosial.

Dari hasil penelitian diatas mengenai pelatihan MGMP sesuai dengan pengertiannya yang dijelaskan oleh Raharjo bahwa MGMP adalah forum musyawarah guru mata pelajaran yang memiliki sebagai wadah para guru untuk saling *sharing* pengalaman dengan sesama guru yang mengajar mata pelajaran sejenis, membuat program pengajaran (PROTA), program semester (PROMES) dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)¹³⁹

Teori MGMP ini sudah sesuai dengan pelaksanaan kegiatan MGMP di SMK NU Sunan Giri Kepanjen yang dimana semua guru produktif dan normatif harus dan wajib mengikuti kegiatan tersebut dengan tujuan untuk menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar yang kegiatannya adalah bermusyawarah dengan anggota MGMP, *sharing* pengalaman, membuat RPP dan kalender pendidikan dan latihan membuat soal dan kisi-kisi ujian.

e. Evaluasi dan tidak lanjut MGMP

Evlausi dan tindak lanjut MGMP jika hasil pelatihan dirasa sudah cukup maka perlu adanya monitoring dari setiap individu guru, jika masih belum tercapai maka guru diharapkan mengikuti kegiatan MGMP selanjutnya.

Pernyataan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa suatu kegiatan

¹³⁹ Dewi Susanti, Moh. Rois, Fartika Ifriqia, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, Vol. 1, No. 2 Juli 2017

pengembangan sumber daya guru karena program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya.¹⁴⁰

2. Asosiasi bengkel

a. Analisis kebutuhan asosiasi bengkel

Kebutuhan guru yang dimana guru dapat menambahkan materi pembelajaran di RPP sesuai dengan materi yang diberikan oleh praktisi bengkel dan juga guru memiliki kebutuhan untuk menambah kompetensi profesionalnya yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja.

Kebutuhan guru tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Direktorat Pembinaan SMK bahwa perlu keterlibatan dunia perusahaan dan industri dalam penyusunan RPP sehingga ada sinkronisasi proses pembelajaran dengan dunia industri. Selain menambah materi guru dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dalam bidangnya.¹⁴¹

b. Menyusun rancangan kegiatan asosiasi bengkel

Kesepakatan antara kedua belah pihak dibuktikan dengan tanda tangan surat kesepakatan latihan selanjutnya penetapan sasaran latihan yaitu guru memiliki kompetensi pelayanan bengkel dan penambahan materi pelayanan bengkel pada kegiatan pembelajaran dan yang terakhir adalah penentuan waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan diluar sekolah dan diluar jam sekolah.

Menyusun rancangan kegiatan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran

¹⁴⁰ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁴¹ Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud Republik Indonesia, *Optimalisasi Pembelajaran di SMK untuk Menghasilkan Skilled Labor pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, (Jakarta: Direktorat PSMK, 2017) hal. 35-36

mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan.¹⁴²

c. Pengesahan program asosiasi bengkel

Hasil pengesahan kegiatan asosiasi bengkel disetujui oleh kedua pihak jika tidak disetujui oleh pihak bengkel atau dunia kerja maka akan berdampak pada kegiatan prakerin siswa yang nantinya siswa tidak bisa melaksanakan kegiatan prakerin di bengkel tersebut.

Kegiatan pengesahan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.¹⁴³

d. Tahap implementasi kegiatan asosiasi bengkel

Kegiatan pelatihan asosiasi bengkel di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dikhususkan untuk guru produktif jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) yang dimana para guru produktif jurusan TKR ini akan berdiskusi serta bermusyawarah dengan praktisi bengkel dari lingkungan kerja (DU/DI) mengenai hal atau permasalahan yang berkaitan dengan kejuruan. Kegiatan ini dilaksanakan diluar jam kerja guru produktif. Kegiatan pelatihan ini juga terwadahi dalam satu sub rayon yakni SMK Muhammadiyah 1 Kepanjen yang artinya SMK NU Sunan Giri Kepanjen tidak melaksanakan pelatihan ini secara mandiri, melainkan bersama dengan sekolah yang juga terwadahi dalam satu sub rayon tersebut.

Pelaksanaan kegiatan asosiasi bengkel tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Ondi Saondi dan Aris

¹⁴² Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁴³ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

Suherman bahwa pelatihan asosiasi bengkel ini artinya guru mengikuti terintegrasi berbasis kompetensi yang merupakan program pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Tujuan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi ini untuk membekali berbagai kemampuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.¹⁴⁴

SMK NU Sunan Giri Kepanjen telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru produktif jurusan TKR ini melalui kegiatan asosiasi bengkel yang diadakan oleh para praktisi bengkel dengan tujuan para guru dapat bermusyawarah mengenai permasalahan kejuruan misalnya mengenai pelayanan bengkel, apa yang dibutuhkan di dunia kerja dan seterusnya dan praktisi bengkel akan membekali para guru kemampuan dan keterampilan kejuruan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

e. Evaluasi dan tindak lanjut asosiasi bengkel

Tindak lanjut dari pelatihan asosiasi bengkel ini adalah dari pihak sekolah dan pihak bengkel bisa bekerja sama mengadakan pelatihan siswa melalui pendidikan sistem ganda.

3. Supervisi pendidikan

a. Analisis kebutuhan supervisi pendidikan

Analisis kebutuhan pada kegiatan supervisi pendidikan adalah guru membutuhkan peningkatan kompetensi keguruan dan kinerjanya saat melaksanakan pembelajaran khususnya keterampilan mengajar guru.

Hasil analisis kebutuhan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa setiap latihan

¹⁴⁴ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), hal. 71

diperlukan adanya analisis kebutuhan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan ¹⁴⁵

b. Menyusun rancangan kegiatan supervisi pendidikan

Rancangan kegiatan supervisi pendidikan dimulai dari rapat internal sekolah mengenai supervisi pendidikan yang diikuti seluruh guru produktif, adaptif dan normatif, pembuatan dokumen penilaian kinerja guru yang terdapat 11 format penilaian, penetapan waktu pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan 1 tahun sekali.

Menyusun rancangan kegiatan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan. ¹⁴⁶

c. Pengesahan kegiatan supervisi pendidikan

Pengesahan kegiatan dengan ditandatangani format penilaian oleh kepala sekolah sebagai supervisor. Kegiatan pengesahan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang. ¹⁴⁷

d. Tahap implementasi supervisi pendidikan

SMK NU Sunan Giri melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan secara mandiri dengan kepala sekolah dan waka kurikulum sebagai supervisor. Supervisi pendidikan ini dilaksanakan 1 tahun sekali dengan tujuan meningkatkan

¹⁴⁵ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁴⁶ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁴⁷ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

profesionalisme guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas. Dalam kegiatan supervisi pendidikan ini terdapat dokumen penilaian yang memiliki 11 format penilaian kinerja guru terhadap kegiatan pembelajaran yang pada intinya 11 format ini secara keseluruhan membahas kompetensi pendagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran peserta didik diantaranya pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan komunikatif, pemanfaatan media pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.¹⁴⁸

Pelaksanaan kegiatan supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen sudah sesuai dengan teori supervisi pendidikan yang dijelaskan oleh Tim dosen administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia yaitu pemberian layanan kepada guru yang tujuan akhirnya adalah memperbaiki proses belajar mengajar dan peningkatan proses belajar mengajar secara khusus.¹⁴⁹

e. Evaluasi dan tindak lanjut supervisi pendidikan

Evaluasi dan tindak lanjut supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen jika nanti hasil atau penilaian yang didapat oleh guru masih kurang, tindak lanjutnya adalah guru harus mengikuti kegiatan atau pelatihan sumber daya guru agar ketika pelaksanaan supervise pendidikan semua aspek penilaian terpenuhi akan tetapi jika penilaian yang didapat oleh guru sudah tercapai, maka harus dipertahankan dan dimonitoring supaya pembelajaran terlaksana dengan efektif dan efisien.

Pernyataan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa suatu kegiatan

¹⁴⁸ Muh Hambali, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI*, Jurnal MPI, Vol 1, 2016, hal. 7

¹⁴⁹ Ermi Sola, *Ada Apa Dengan Supervisi Pendidikan ?*, Jurnal Idaarah, Vol 2, No. 1, Juni 2018, hal. 3

pengembangan sumber daya guru karena program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya.¹⁵⁰

4. Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP)

a. Analisis kebutuhan PKP

Analisis kebutuhan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran yang menjadi kebutuhan guru adalah peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pendalaman materi materi pembelajaran.

Hasil analisis kebutuhan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa setiap latihan diperlukan adanya analisis kebutuhan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.¹⁵¹

b. Menyusun rancangan kegiatan PKP

Rancangan kegiatan PKP ini guru memperoleh informasi kegiatan PKP dari dinas pendidikan Kabupaten Malang yang informasinya meliputi tujuan kegiatan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan PKP bidang perkantoran.

Menyusun rancangan kegiatan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Rancangan instruksional terdiri dari menetapkan sasaran, membuat metode instruksional, penggunaan media, membuat urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan dan menetapkan waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan.¹⁵²

c. Pengesahan kegiatan PKP

Pengesahan kegiatan PKP ini dimulai dari surat tugas guru yang sudah ditandatangani oleh kepala sekolah serta perolehan

¹⁵⁰ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁵¹ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁵² Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

sertifikat pelatihan, kegiatan pelatihan guru yang dilaksanakan diluar sekolah.

Kegiatan pengesahan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa Suatu program pelatihan pengembangan sumber daya guru harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.¹⁵³

d. Tahap implementasi kegiatan PKP

Peningkatan kompetensi pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dilaksanakan oleh guru produktif jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP). Pelatihan PKP perkantoran ini dilaksanakan *off the job training* yakni kegiatan yang dilaksanakan diluar sekolah. dalam kegiatan PKP perkantoran ini guru belajar atau berlatih untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai arahan dari pemateri dan berdiskusi hasil RPP yang telah dibuat bersama. Kegiatan PKP perkantoran ini memiliki tujuan untuk membuat RPP berbasis *Higher Order Thinking Skills* atau keterampilan berpikir tingkat tinggi.

Kegiatan PKP yang dilaksanakan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen hampir sama dengan kegiatan MGMP yakni guru bermusyawarah atau berdiskusi terkait hal-hal dalam pembelajaran sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP berfungsi sebagai sarana komunikasi, konsultasi dan bertukar pengalaman.¹⁵⁴ Keterkaitan dengan teori tersebut adalah pelatihan PKP bidang perkantoran pelaksanaannya meliputi berdiskusi membuat RPP sesuai arahan dari pemateri.

¹⁵³ Moch. Sya'roni Hasan, *Ibid*

¹⁵⁴ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Ibid*, hal 80

I. Hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen

Perencanaan dan pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen telah dilaksanakan secara tertib dan terstruktur. Dari bentuk program pengembangan yang sudah direncanakan dan dilaksanakan akan menumbuhkan hasil yaitu meningkatkan mutu pembelajaran. Setiap program pengembangan guru memiliki tujuan yang berbeda. Berikut hasil dari perencanaan dan pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen:

a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Dari pelaksanaan pelatihan MGMP ini hasil yang guru dapatkan adalah keseragaman kemampuan dan meningkatkan mutu pembelajaran melalui menyusun RPP secara baik dan benar, *sharing* pengalaman dan perkembangan teknologi yang digunakan di dalam metode pembelajaran, menyusun dan bermusyawarah mengenai pembuatan soal dan kisi-kisi ujian.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Firman bahwa manfaat dari pelaksanaan MGMP ini adalah guru bisa menyusun program pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus, program tahunan, program semester, penilaian, pembuatan soal dan kisi-kisi soal dan analisis soal.¹⁵⁵

b. Asosiasi Bengkel

Dari pelaksanaan kegiatan asosiasi bengkel bagi guru produktif jurusan TKR ini menumbuhkan hasil guru produktif dapat meningkatkan wawasan guru di bidang kejuruannya agar gurumengetahui dan bisa mengatasi permasalahan-permasalahan kejuruan pada saat pembelajaran.

¹⁵⁵ Firman, *Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran PAI SMA di Kota Balikpapan*, Jurnal Sains Terapan, Vol. 1, No. 2, Juni, 2017, hal. 5

Hasil tersebut sesuai dengan teori kompetensi profesional guru yang dijelaskan oleh Wahyudi bahwa kompetensi profesional guru merupakan proses yang bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketidakmatangan menjadi matang dan dari yang mempunyai pengetahuan atau wawasan yang kurang menjadi mempunyai wawasan yang mumpuni.¹⁵⁶

c. Supervisi pendidikan

Dari penerapan Supervisi pendidikan di SMK NU Sunan Giri Kepanjen ini hasilnya terhadap mutu pembelajaran adalah siswa minimal cukup aktif dalam kegiatan pembelajaran yang artinya siswa berpartisipasi aktif, tanggung jawab, disiplin dalam mengikuti pembelajaran dan memusatkan perhatian pada materi pembelajaran.

Hasil penerapan kegiatan supervisi pendidikan tersebut sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hariwung bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah pengendalian kualitas, pengembangan profesionalisme guru dan memotivasi guru. Pengendalian kualitas artinya kepala sekolah bertanggungjawab memonitor proses belajar mengajar dikelas, berkunjung langsung dan berkonsultasi dengan guru yang diharapkan pendidikan mampu menilai dan mengetahui kemampuan siswa.¹⁵⁷

d. Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP)

Pelaksanaan kegiatan PKP ini dilaksanakan oleh guru produktif jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran yang pelaksanaannya diluar sekolah. pelatihan PKP ini memiliki hasil yang sangat berdampak bagi pembelajaran siswa. Karena pada pelaksanaannya guru berdiskusi membuat RPP secara benar. Guru

¹⁵⁶ Cut Fitriani, Murniarti AR, Nasir Usman, *Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Mts Muhammadiyah Banda Aceh*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol. 5, NO. 2, Mei 2017, hal. 3

¹⁵⁷ Cut Suryani, *Implementasi Supervisi pendidikan dalam meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol.6, No. 1, Agustus 2015, hal. 5

harus bisa menyesuaikan materi dari RPP dengan materi yang ada lingkungan kerja sehingga siswa dalam kegiatan pembelajaran bisa mencapai kompetensi dasar dengan didukung dari gabungan materi dari RPP dan materi dari lingkungan kerja.

Hasil pelatihan tersebut sudah sesuai dengan standar mutu pembelajaran SMK yang dijelaskan oleh direktorat pembinaan SMK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bahwa perlunya keterlibatan dunia perusahaan dan dunia industri dalam penyusunan RPP sehingga terdapat sinkronisasi antara proses pembelajaran dengan dunia kerja.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud Republik Indonesia, *Optimalisasi Pembelajaran di SMK untuk Menghasilkan Skilled Labor pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, (Jakarta: Direktorat PSMK, 2017) hal. 35-36

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen, yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran yang berada di SMK NU Sunan Giri Kepanjen sudah baik dan terencana mulai dari rapat koordinasi kegiatan pengembangan guru, menganalisis kebutuhan guru yang disesuaikan dengan Dunia Usaha dan Dunia Kerja, menyusun urutan kegiatan pengembangan guru mulai dari kerja sama dunia kerja samapai penentuan waktu dan tempat pelatihan, mengesahkan program pengembangan guru melalui MOU dengan dunia kerja, tahap implementasi atau pelaksanaan kegiatan pengembangan guru dengan berbagai bentuk pelatihan selanjutnya tahap evaluasi atau tindak lanjut meliputi monitoring kegiatan pembelajaran dan mengikuti pelatihan kembali. Penerapan perencanaan tersebut sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hartati Sukirman bahwa perencanaan manajemen pengembangan guru dimulai dari analisis kebutuhan, menyusun rancangan pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahap implementasi dan tahap evaluasi.
2. Pelaksanaan perencanaan manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen memiliki berbagai macam bentuk pelaksanaan kegiatan pengembangan guru mulai dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dimana guru setiap mapel bermusyawarah untuk membuat RPP dan membuat soal-soal ujian, memahami lebih mendalam karakteristik guru. Selanjutnya asosiasi bengkel merupakan pelatihan guru produktif jurusan

3. TKR (Teknik Kendaraan Ringan) yang membahas permasalahan kejuruan, Supervisi pendidikan yang merupakan kegiatan mengevaluasi para guru dalam kegiatan pembelajaran, Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP) bidang perkantoran yang membahas mengenai pembuatan RPP bidang perkantoran dan yang terakhir adalah rapat guru, forum yang berfungsi untuk melatih guru dalam berkomunikasi, menyampaikan pendapat dan aspirasi. Pelaksanaan pelatihan tersebut sesuai dengan teori yang dijelaskan Ondi Saondi dan Aris Suherman bahwa penataan manajemen pendidikan dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru sekolah harus membuat alternatif atau program-program yang mampu mempengaruhi profesionalisme guru.
4. Hasil dari perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan guru adalah peningkatan mutu pembelajaran. Pertama melalui kegiatan supervisi pendidikan dijelaskan bahwa kalau dirasa hasil dari penilaian kegiatan pembelajaran kurang, maka guru akan mengikuti kegiatan pelatihan lagi untuk mengembangkan kompetensinya dalam mengajar, jika hasil dari penilaian cukup maka guru harus mempertahankan dan memonitoring kompetensi mengajarnya dan pada format 8 di dokumen supervisi pendidikan guru mengambil 5 sampel siswa untuk melihat apakah siswa tersebut aktif, disiplin dan memusatkan perhatian dalam pembelajaran atau tidak. Selanjutnya hasil dari kegiatan MGMP yakni melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan dan keseragaman kemampuan antar guru. Selanjutnya hasil dari kegiatan PKP yakni membuat RPP yang disesuaikan dengan lingkungan kerja sehingga siswa dapat mencapai kompetensi dasar mata pelajaran. Selanjutnya adalah hasil dari program asosiasi bengkel yakni mendapatkan hasil bahwa guru dapat meningkatkan wawasan kejuruannya yakni mengetahui dan bisa mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pembelajaran.

B. Saran

1. Bagi waka kurikulum

Saran dari penulis terkait dengan manajemen pengembangan sumber daya guru dalam peningkatan mutu pembelajaran adalah kedepannya harus lebih baik lagi terutama perencanaan pengembangan sumber daya guru pada aspek yang kedua yaitu menyusun rancangan instruksional yang pada aspek tersebut dijelaskan bahwa terdapat membuat urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan.

2. Bagi guru

Saran dari penulis untuk para guru adalah terus belajar dan mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan pengembangan guru dan diperlukan adanya reaksi para guru setelah mengikuti program pengembangan supaya rencana evaluasi dan tindak lanjut bisa terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernie tisnawati sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia, 2005)
- Inanna, *Peran pendidikan dalam membangun karakter abngsa yang bermoral*, Jurnal ekonomi dan pendidikan, Vol.1, Nomor 1, 1 Januari 2018
- Andelson Memorata, Djoko Santoso, *Peningkatan Mutu Pembelajaran dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer menggunakan Structured Dyadic Methods*, Vol. 2, No. 1, April 2017
- M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001)
- Sri Winarsih, *Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan*, Jurnal Cendekia, Vol. 15 No. 1, Januari-Juni 2017
- Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*, (Bandung: La Goods Publishing, 2012)
- Rokhmaniyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah dasar*, Vol. 1, No. 1, 1 Agustus 2016
- Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017)
- Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2016)
- Amirul mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, Lia Yuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019)
- Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003)
- Achyar Zein, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017)
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006)
- Vika Luila, Bambang Haryadi, *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic*, Vol. 1, No.3, 2013

- Taifiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr.Moestopo Beragama, 2009)
- Ramli, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu, *Aanalisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara*, Vol. 2, No. 4, Desember 2014,
- Agussaleh, Agusdin dan Hermanto, *Aanalisis Kebutuhan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di balai karantina pertanian kelas 1 Mataram*, Vol. 8, No. 1, Maret 2020,
- International Labor Organization, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk kerjasama dan usaha yang sukses*, (Jakarta: Score, 2013)
- Krismiati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, Vol. 3, No. 1, 2017
- Aldo herlambang Gardjito, Mohammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014
- Kiki Cahaya Setyawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Vol. 1, No. 2, 2015
- Yani Achdiani, Dwi Ayu Rusliani, *Pengetahuan Keterampilan Dasar Mengajar dalam Menyiapkan Guru SMK*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017
- Fitri Siti Sundari, Yuli Muliawati, *Analisis Keterampilan Dasar Mengajar Mahasiswa PGSD*, Vol. 1, No. 1, 2017
- Ummi Foundation, *Modul Sertifikasi Guru Al Qur'an Metode Ummi*, referensi ini diperoleh ketika peneliti sedang mengikuti sertifikasi guru Al Qur'an Metode Ummi pada tanggal 22 Desember 2019
- Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Keterampilan Dasar Mengajar*, (modul kuliah mahasiswa FITK, 2019)
- Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Iwah Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Raya, 2012)
- Muh. Hambali, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI*, Jurnal MPI, Vol. 1, 2016

- Wisudani Rahmaningtyas, Baedhowi, Joko Santosa, *Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Studi Kasus di Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1, No. 1, 2013, hal. 3
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Jurusan administrasi pendidikan FIP UPI, 2003)
- Muhammat Rahman, Sofan Amri, *Kode etik Profesi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014)
- Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Refika Aditama, 2009)
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 5*, (Jakarta: KEMENDIKBUD, 2016)
- Muhammad Fadli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2017
- Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Siti Arpah, *Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Vol. 9. No. 1, Maret 2017
- Direktorat Pembinaan SMK Kemendikbud Republik Indonesia, *Optimalisasi Pembelajaran di SMK untuk Menghasilkan Skilled Labor pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, (Jakarta: Direktorat PSMK, 2017)
- John W Cresswell, *Research Design edisi 4*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016)
- Djunaidi Ghony, *Catatan Kuliah Semester 5 pada mata kuliah penelitian kualitatif*
- Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012)
- Suparto, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Kota Bengkulu*, Vol. 1, No. 3, Desember 2016
- Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, November 2011

- Michael Armstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk bertindak*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2003)
- Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Dewi Susanti, Moh. Rois, Fartika Ifriqia, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, Vol. 1, No. 2 Juli 2017
- Firman, *Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran PAI SMA di Kota Balikpapan*, Jurnal Sains Terapan, Vol. 1, No. 2, Juni, 2017
- Ermi Sola, *Ada Apa Dengan Supervisi Pendidikan ?*, Jurnal Idaarah, Vol 2, No. 1, Juni 2018
- Cut Fitriani, Murniarti AR, Nasir Usman, *Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Mts Muhammadiyah Banda Aceh*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol. 5, N0. 2, Mei 2017
- Cut Suryani, *Implementasi Supervisi pendidikan dalam meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol.6, No. 1, Agustus 2015
- M Hasbi Ashsiddiqi, *Kompetensi Sosial Guru Dalam Pembelajaran dan Pengembangannya*, Jurnal Ta'dib, Vol. 17, No. 01, Edisi Juni 2012

LAMPIRAN

1. Surat keterangan penelitian di SMK NU Sunan Giri Kepanjen



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 497/Un.03.1/TL.00.1/01/2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

16 Februari 2021

Kepada
Yth. Kepala SMK Nahdhatul Ulama Sunan Giri Kepanjen
di
Jalan PB Sudirman 244 Ngadilangkung Kecamatan Kepanjen

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Rafly Affandy
NIM : 17170032
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam - S1
Semester - Tahun : Genap - 2020/2021
Akademik
Judul Skripsi : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran**
Lama Penelitian : **Februari 2021** sampai dengan **April 2021**

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.




Dekan,
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam - S1
2. Arsip

1. Surat penerimaan pelaksanaan penelitian



YAYASAN TPNU SUNAN GIRI KEPANJEN
SMK NU SUNAN GIRI KEPANJEN
STATUS : TERAKREDITASI "A"
NPSN : 20517769 NSS : 324051821019
KOMPETENSI KEAHLIAN :
1. TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF 3. TEKNIK ELEKTRONIKA INDUSTRI
2. TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN 4. OTOMATISASI DAN TATA KELOLA PERKANTORAN
Jl. PB. Sudirman 244 Ngadilangkung Kepanjen Malang Telp./Fax. 0341.391445
Email: smknug@yahoo.co.id Website: http://www.smknug.sch.id

Nomor : 133/SMK NUSG/LL/II/2021
Lamp : -
Hal : **Surat Balasan Penelitian**

Kepada
Yth : Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan -S1
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamualaikum wr.wb.



Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. AHMAD ASYHARI**
Jabatan : KEPALA SMK NU SUNAN GIRI KEPANJEN
Alamat : Jl. PB. Sudirman 244 Ngadilangkung Kepanjen
Telp (0341) 391445

Menerangkan bahwa :

Nama : **Rafly Affandy**
NIM : 17170032
Akademi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam - S1

SMK NU Sunan Giri Kepanjen bersedia menerima Mahasiswa tersebut diatas untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan menyelesaikan tugas akhir berupa Skripsi, lama peneltiaan mulai bulan Februari sampai dengan April tahun 2021
Demikian surat balasan Peneltian ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum wr.wb.

Kepanjen, 18 Februari 2021
Kepala Sekolah


Drs. AHMAD ASYHARI
NUPK 2234743646200013

3. Bukti konsultasi bimbingan skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://tarbiyah.uin-malang.ac.id> email : psg_uinmalang@yahoo.com

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Rafly Affandy
NIM : 17170032
Judul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen
Dosen Pembimbing : Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

No	Tgl/Bln/Thn	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1	9/02-2021	Penjelasan Format Skripsi	
2	22/04-2021	Hasil Penelitian harus saling berkaitan	
3	25/04-2021	Pembe rian judul	
4	27/04-2021	Daftar Isi harus lurus	
5	28/04-2021	Persetujuan Skripsi	
6			
7			

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 197811192006041001

Malang, 29-04-2021....
Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI

Dr. H. Mulyono, MA
NIP. 196606262005011003

4. DOKUMENTASI FOTO

a. Rapat pengembangan guru



b. Wawancara dengan Bapak Drs. Ahmad Asyhari selaku Kepala Sekolah SMK NU Sunan Giri Kepanjen



- c. Wawancara dengan Bapak Mujiyanto, S.T, S.Kom selaku waka kurikulum SMK NU Sunan Giri Kepanjen



- d. Wawancara dengan Bapak David Anggik Anggada, S.Pd selaku guru produktif jurusan OTKP



- e. Wawancara dengan Ibu Indah Kusumawati, S.AB, selaku kaprodi jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP)



- f. Wawancara dengan Ibu Ika Yuliawati, S.Pd, selaku guru normatif mata pelajaran PKn



- g. Foto kegiatan MGMP



h. Foto kegiatan PKP



i. Foto kegiatan supervisi pendidikan oleh pengawas SMK



j. Koordinasi online via whatsapp pelatihan MGMP



BIODATA MAHASISWA



Nama : Rafly Affandy

NIM : 17170032

TTL : Mataram, 1 Agustus 1999

Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Tahun Masuk : 2017

Alamat Rumah : JL. Royal Park Raya RT 017/RW 004, Kelurahan Pandanwangi, Kecamatan Blimbing, Kota Malang

No. Telepon : 085855405781

Alamat Email : affandyrafly@gmail.com

Pendidikan : TK Aisyah Bustanul Athfal 2004-2006
SDN 44 Ampenan 2006-2010
SDN Bareng 3 Malang 2010-2012
SMP Islam Kepanjen 2011-2014
SMA NU Sunan Giri Kepanjen 2014-2017
S1 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2017-2021

